

МАТЕРІАЛИ
У МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

НАУКОВА ШКОЛА АКАДЕМІКА ІВАНА ЗЯЗЮНА
У ПРАЦЯХ ЙОГО СОРАТНИКІВ ТА УЧНІВ

22–23 травня 2019 року



Харків
2019

Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів: Матеріали V науково-практичної конференції 22–23 травня 2019 року/ За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХПІ», 2019. – 231 с.

Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.

Містить матеріали науково-практичної конференції, в яких розглянуті напрямки філософії освіти і розвитку педагогічної науки з точки зору Івана Андрійовича Зязюна, його соратників та учнів.

Організаційний комітет:

Голова оргкомітету – **Романовський Олександр Георгійович**, завідувач кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор.

Заступник голови оргкомітету – **Панфілов Юрій Іванович**, начальник методичного відділу НТУ «ХПІ», кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна.

Вчений секретар – **Шаполова Вікторія Валеріївна**, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, кандидат педагогічних наук.

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

2019

УДК 37.011.3-051

*Прокопенко І. Ф.
м. Харків, Україна*

КОНЦЕПЦІЯ ВЧИТЕЛЯ У ПЕДАГОГІЧНІЙ СПАДЩИНІ АКАДЕМІКА І. А. ЗЯЗЮНА

У сучасній стратегії становлення і розвитку незалежної України особливого пріоритету набуває якість освіти і якість педагогічної діяльності, зокрема. Незважаючи на те, що за змістом і якістю шкільна освіта в Україні посідає достойне рейтингове місце серед провідних країн світу, її подальшій модернізації відводиться особливе місце. Нова українська школа імплементується як через подальше удосконалення законодавчої бази, так, а це не менш складно, і через підвищення якості підготовки вчителя.

І. А. Зязюн і його послідовники у цій справі особливого державного значення виходили із принципу, який визначає освіту як основоположну функцію держави, і тому на чільне місце у підготовці вчителя ставили як першочергові завдання формування його громадянських, патріотичних і професійних компетенцій.

Академік І. А. Зязюн – наш сучасник, а тому все, що стосується успішного функціонування освіти, підготовки вчителя зокрема, розвитку педагогічної науки в Україні здійснювалося за його безпосередньої участі.

Очолюючи майже 20 років Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка, академік Зязюн І. А. розробив свою оригінальну систему профорієнтаційної роботи з учнями середніх шкіл, які обирають професію вчителя, удосконалив навчальні плати і програми, що принесло великий авторитет і закладу, і йому особисто.

Він очолював колектив розробників прийнятої Міністерством освіти України у 1998 році Концепції педагогічної освіти, основні положення якої увійшли у більш пізні концепції з цього напрямку [1].

Чільне місце у науковій спадщині академіка І. А. Зязюна посідають проблеми філософії освіти, зокрема філософії і ідеології сучасної загальної середньої освіти, а в зв'язку з цим і концепція формування сучасного вчителя.

І. А. Зязюн був не тільки відомим, але й універсальним науковцем [2], організатором і теоретиком освіти, який через ним визначений стратегічний орієнтир: філософія, психологія, дидактика і методика, обґрунтував шляхи модернізації освіти, підготовки і становлення нового покоління учителів. Спираючись на погляди Г. С. Сковороди і його послідовників, зокрема Памфіла Юркевича, розробив концептуальні підходи до подальшого підвищення якості освіти і прямої залежності останньої від якості підготовки вчителя. Поглядом через призму сучасних вимог до розвитку освіти академік Зязюн І. А. вбачав об'єктивну потребу широкого використання концепцій: педагогіка добра,

філософія серця, педагогічна майстерність; педагогічна техніка, гуманізація змісту освіти; «сродність» у підготовці учителя [3].

Проблеми цінностей і їх ієрархія також посідають значне місце у концепції вчителя у науковому доробку І. А. Зязюна. Він тут виступає як переконаний послідовник педагогічних поглядів Г. С. Сковороди і його послідовників.

Формулюючи концепцію вчителя, яка спирається на зазначену ієрархію цінностей, академік Зязюн І. А. наголошував, що на її вершині знаходиться Бог (за Г. С. Сковородою – вищий розум), який втілюється у таких проявах: Добро, Віра, Любов, Краса, Істина... Будучи глибоко обізнаним із поглядами Г. С. Сковороди, І. А. Зязюн дійшов висновку, що Бог, релігія як окрема сфера культури володіють найпотужнішим аксіологічним потенціалом. Ці ідеї і висновки присутні у багатьох наукових працях І. А. Зязюна і вдало пристосовані до сучасних потреб удосконалення освіти і підготовки вчителя. Він теоретично обґрунтував і послідовно втілював у життя концепцію «сродності» у відборі і підготовці студентів для вчительської професії. Багаторазово наголошував на скovorодинівському постулаті, що учитель – не учитель, а тільки слуга природи, а тому у підготовці вчителя визначав не суб'єктно-об'єктні, а міжсуб'єктні відносини, в яких і реалізується справжній учитель.

Учитель – особистість, наділена особливим божим даром, що дає змогу розгледіти у своєму учневі ексклюзивні цінності, що відображаються у таких проявах, як добро, повага, вдячність, любов, свобода, совість, краса і інших. Невміння це розгледіти в учня з боку вчителя може призвести до того, що учень може втратити свою необхідність для нього, для школи, для Батька-Матері, для Батьківщини.

Визначаючи суб'єктно-суб'єктні відносини в освіті як головні, І. А. Зязюн наголошував, що їх цінність і ефективність неодмінно проявляються у вчинках учнів, а цим і оцінюється якість учительської праці. Цей висновок, що червоною ниткою пронизує педагогічну спадщину Г. С. Сковороди і продовжений у працях І. А. Зязюна, аргументовано і по-сучасному звучить у недавно схваленій МОН України концепції «Нова українська школа» [4].

Значна увага приділена І. А. Зязюном якості навчання і виховання як чинникам, без яких неможливе становлення нового вчителя. У працях «Педагогіка добра: ідеали і реалії», «Педагогічна майстерність» послідовно і науково обґрунтовано шляхи модернізації освіти і підготовки вчителя [5; 6].

Навчання і виховання майбутнього вчителя – справа відповідальна і складна, і навіть важка, якщо за неї братися без самопізнання і без «сродності» до обраного фаху. У цій справі немає нічого другорядного. Тут спрацьовує правило: хочеш навчити і виховати справжнього громадянина, патріота,

професіоналу – будь таким сам. Це, як і багато іншого, притаманне «школі академіка І. А. Зязюна».

Якщо ця справа, на його думку, обрана добровільно, а не через «решето» зовнішнього незалежного оцінювання, свідомо і «по-сродності», вона не тільки потрібна (а тому не важка) людям, алей приносить насолоду і веде до справжнього щасливого життя.

У котрий раз наголошуємо на тому, як уміло академік І. А. Зязюн поєднував із сковородинівським своє бачення щасливого учителя, вбачаючи, що щастя ні від небес, ні від землі не залежить. Щасливий той, хто навчиться вміло поєднувати свій «сродний» інтерес із інтересом загальним. Це єдино вірний шлях до повного щастя. За таких умов вчитель стає оплотом патріотизму, бо не заради власної вигоди, а завдяки свідомому поєднанню свого інтересу із інтересом суспільства «спалює своє серце».

Це варте того, бо це єдиний стимул до постійного удосконалення педагогічної майстерності і це врешті решт переконає суспільство в тому, що учитель – професія особливого призначення, а він сам потребує постійної уваги і підтримки з боку влади і громадськості, бо немає іншої дієвої особи, окрім учителя, яка буде примножувати і обдаровувати державу справжніми синами і дочками – добре навченими і вихованими.

Література. 1. Концепція розвитку педагогічної освіти в Україні. Міністерство освіти і науки України. Режим доступу : <https://mon.gov.ua/.../pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvit...> 2. Бех І. Д. Науковий універсализм академіка Івана Зязюна. – Педагогічна газета, 2017, № 2. 3. Розвиток педагогічної майстерності викладача вищого навчального закладу педагогічного профілю в умовах інформаційно-технологічного суспільства. – К. : Педагогічна думка, 2012. 4. Нова українська школа : концептуальні засади реформування середньої школи [Електронний ресурс] / Міністерство освіти і науки України ; Концепція нової української школи. – 40 с. Режим доступу : <https://mon.gov.ua/2016/12/05/konczepczya.pdf>. 5. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії. К. : МАУП, 2000. – 320 с. 6. Педагогічна майстерність : Підручник / За ред. акад. І. А. Зязюна. – К.: Вища школа, 2004. – 422 с.

*Бабаєв В. М., Пазиніч С. М.
м. Харків, Україна*

СВІТОГЛЯД ХУДОЖНИКА В СИСТЕМІ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

Ніколи донині не виявлявся так гостро інтерес до майбутнього суспільства як в сучасну епоху. Потреба в орієнтації на майбутнє викликана неприборкною стрімкістю зміни глобального світу, масштабами і темпами науково-технічного прогресу, експоненціальним зростанням всіляких, переважно матеріальних, потреб суспільства.

Ця людська турбота пов'язана з тим, що кожна людина є своєрідним мікрокосмом зі своїми природними задатками і розвинутими здібностями, проте якщо творчість такого суб'єкта кволо мотивується, то така особистість приречена на примітивне виживання, спонукаючи драматизм власної долі, як наслідок, — страждання навколишніх людей. Інакше кажучи, якщо малий всесвіт, наприклад, художника, не погоджується і не підкоряється загальнолюдським законам творчого творення, то він неминуче зникає з простору повноцінного людського життя.

Усе, що ми знаємо достеменно з історії людства, переконує, що смуги його процвітання ґрунтувалися на духовному ентузіазмі народів в цілісній гармонії краси, досконалості і шануванні особистості. Щобільше, усі руйнації державних установ й інших політичних організацій зазвичай трапляються через низький рівень моральнісно естетичної й духовної суті людей. Адже, на корупції, ненависті, естетичних і духовних збоченнях нічого і ніколи досконалого не вибудовувалося в історії людства.

Тож майбутнє як світоглядна проблема найбільше виявляє себе в нерозривному зв'язку з суспільними потребами та ідеалами, з вибором життєвих цілей і повноцінного способу життя. Усе це мотивує дослідження проблем, безпосередньо пов'язаних зі з'ясуванням творчих можливостей мистецтва, міри його участі в соціальних проектах і зокрема у розбудові майбутнього суспільства. Тож, мистецтво має здійснювати за допомогою зображення яскравих композицій, художньо творчих цілеспрямованих перетворень дійсності і цим самим пробуджувати мотивацію і стимули, спрямовані на соціально-творчу дієву активність співвітчизників.

Необхідно зауважити, що в сучасному художньому мистецтві позначається принципова орієнтація на встановлення тісних комунікативних зв'язків з широкими соціальними верствами населення. Завдячуючи такому тісному спілкуванню спостерігається популяризація художніх цінностей й активізація естетичних форм художньої культури. В свою чергу, прагнення до демократизації засобів художнього спілкування в народній культурі тісно пов'язується з підвищенням естетичних цінностей широких соціальних структур суспільства. Адже спрощений підхід до витворів мистецтва, нерозуміння його природи і мови закреслює благотворний вплив професійної художньої творчості на свідомість і відчуття людей. Мета ж мистецтва, як ми її розуміємо, не призвичаюватися до малорозвинених смаків масової аудиторії, а цілеспрямовано розвивати їх, спонукати до вироблення у людей високих критеріїв оцінки художніх творів. Тож, назріла актуальна потреба навчати (в буквальному розумінні цього слова) великі групи людей умінню розмежовувати істинно ціннісне і новаторське в художній творчості від вульгарно фальшивого, естетично убогого і доконче збідненого в змістовності й формі своїй.

Отож, щоб з усією естетичною повнотою сприймати і переживати дійсність, треба виховати розвинені почуття краси і гармонії, які прищеплюються в процесі спілкування з митцями, що відображають неповторні перлини природної дійсності. Адже краса — це мелодія, яку створив художник на полотні, як своє власне почуття. Це чаклунство знаного художника-живописця, що відтворює красу природи в пейзажі через досконалість композиції і кольору як наприклад, в геніальних творіннях Архипа Івановича Куїнджі, якого І. Рєпін назвав богом кольору. В зв'язку з цим досить згадати його картину «Місячна ніч на Дніпрі», яка була виставлена в 1880 році в Санкт-Петербурзі єдиною картиною, що склала на той час виставку, щоб оцінити рівень могутньої хвилі художнього спілкування. Маса людей, щоб побачити картину, вишиковувалася в кілометрову чергу. Саме така і подібні до неї натхненні розповіді про природу чи реальне соціальне життя, що передається великими майстрами пензля зазвичай приголомшує наші почуття, потребує від людини бути сприйнятливою до прекрасного та розумом чутливим до образу і фантазії.

А між тим, шлях до естетичного ідеалу гармонійності в житті людини лежить через вирішення певних антиномій: розуму і почуття, споглядання і творчості, рефлексії і уяви, переконання і вчинків тощо. Саме уміння переборювати суперечливі іманентні почуття ми спостерігаємо в творчості знаних художників, які особливо відзначаються своєю вправністю віднаходити і свято зберігати почуття міри. Згадаймо як античні греки цінували гармонію, сповідуючи принцип «нічого занадто». Але «і в мірі повинна бути своя міра»[2, с. 127]. Проте вимога розумного обмеження не означає протистояння безмежності гармонійного вдосконалення, а навпаки, зосереджує увагу на його якісній мірі. Ось саме такими були метри російської та української живописної творчості: І. Є. Рєпін, І. К. Айвазовський, В.В. Верещагін, В. О. Сєров, В. І. Суріков С. І. Васильковський, П. О. Левченко, О. О. Мурашко, М. К. Пімоненко, Т. Г. Шевченко і багато інших. Їх творчість відзначалася індивідуально насиченою повнотою, різнобічним проявом життєдіяльності, активним твердженням себе як мудрої особистості, що відчуває і творить неповторний світ в просторі краси.

Безумовно, нас, як досвідчених педагогів, проймають проблеми формування майбутніх живописців, графіків, скульпторів, архітекторів та інших представників художньої еліти країни. Адже в ранні студентські роки майбутній фахівець має випробовувати настійну потребу в самоудосконаленні себе, в збагаченні своїх творчих сил і розвитку природних здібностей. Пориваючись до висот істинно людського розуміння світоглядних проблем, майбутній митець повинний розвивати в собі риси *унікальної Особистості*. В супротивному разі, коли він свідомо чи несвідомо нехтує вищими духовними потребами і робить ставку лише на невгамовне наочно-речове

відображення дійсності, він спустошується, деградує як фахівець в галузі мистецтва. Таких молодих художників, скульпторів, архітекторів як показує життя, спіткає доля бути псевдо індивідуальностями з неминучими подальшими драматичними наслідками для себе і для суспільства.

Отож, украй важливо формувати у кожного студента вищого навчального закладу естетичну потребу, як *повсякденну, насущну приналежність до духовного життя суспільства*. Адже естетична субстанція вбирає в себе різнобарвні прояви людського буття, своєрідно інтегрує благозвучність думок, емоційних відчуттів і моральнісних вчинків. Звідси, установка на естетичну довершеність включає духовне піднесення особистості, умотивовану творчу самореалізацію, всебічний фізичний розвиток і шляхетну культуру поведінки.

Безперечно, розум сприяє пізнанню багатьох закономірностей в розвитку світобудови, він надає можливість зрозуміти, що усе пізнане це тільки незначний фрагмент безкінечного світу і тому треба обачливо ставитися до пізнаного, не абсолютизуючи його. Це пояснюється тим, що у людей часто виникає спокуса абсолютної довіри до всесильного розуму. Можливо, ця вада детермінується в якійсь мірі тим, що люди нехтують необхідністю розвитку і вдосконаленню власного чуттєвого, емоційного світу. З цього приводу доречно нагадати думку І. Єфремова, автора роману «Лезо бритви», де він наголошує про те, що «не можна випускати дитину у світ, не озброєну ідейно, не навчену основ спадковості, психології й мистецтва»[1, с. 96]. До цього варто додати заповзятливу необхідність виховання культури почуттів, смаків, розвитку естетичних почуттів міри і неодмінне прагнення до художньої творчості й винахідливості як такої.

Тому в системі ідеальних потреб має бути прищеплена стійка потреба в художній творчості, прагнення до краси в природі, в людях, в умінні бачити неповторну гармонію світу. Розуміється це так, що естетична недорозвиненість, убогість почуттів і емоційна неприйнятність є згодом однією з причин життєвої неорганізованості особистості, виробничої аритмії, недовіри один до одного, байдужості до дизайну свого помешкання й робочого місця і взагалі недбалості у будь-якій соціально дієвій справі.

Інколи нам доводиться зустрічатися з поглядами, в яких розум і серце протиставлені в художній творчості. Безумовно, це крайнощі. Адже розум і серце, мислення і почуття — нерозривно поєднанні між собою, доповнюючи і збагачуючи одне одного. Так і хочеться підкріпити нашу думку словами геніального поета Костянтина Батюшкова, «О, пам'ять серця! Ти сильніша. Розума пам'яті сумної»[3, с. 79]. Тут не просто поетичний образ, а виражена мовою поезії сокровенна сутність діяння нашого серця. І дійсно чи завжди людське серце відкрите красивому і чи кожна мить баченого оновлює особистість в естві прекрасного, гармонізуючи її з природою й суспільством?

Думається, що пройдуть роки і, можливо, в третьому тисячолітті людство по-справжньому зрозуміє філософію серця нашого співвітчизника П. Юркевича[4.], в якій він аргументовано доводив досягнення таємниць життя через серце, через почуття, через сердечну призму заломлення навколишнього природного і соціального світу. Ми впевнені, настане час, коли людство відчуватиме світ, оцінюючи його не лише розумом, а й серцем, усією гамою розвиненості духовних почуттів. І від цього світ стане набагато добрішим, більш сердечним, естетично й моральнісно зрілим і мирлюбним, а війна врешті-решт зникне з людського лексикону.

Зазначимо, що творити майбутнє, виховувати нове покоління митців, а заодно естетично освічених людей, це не що інше, як прокладання шляху спрямованого на ціннісне перетворення життя, тобто на подолання перешкод в напрямку ствердження відповідного рівня і способу життя духовно збагаченої особистості. Думається, що саме в цій функціональності має бути головна мета підготовки гуманітарно-художньої еліти України. Якщо це так, то категорична моральнісна повинність має бути невіддільною властивістю людської сутності справжнього педагога-митця, оскільки «система виховання молоді в суспільстві детермінує адекватний їй народ і його державу»[2, с. 103]. Щобільше, на сьогодні виникла нагальна потреба естетичного і духовного просвітництва більшої частини людей нашої країни. Адже прозора краса відносин між людьми, краса наших міст, мікрорайонів і садиб, почуття естетичної насолоди людини від причетності до загальних соціальних справ, — це обов'язкова умова цілеспрямованої орієнтації в соціальному просторі від суцього до можливого в розвитку країни.

Проаналізувавши декілька світоглядних аспектів художньої творчості аподиктично **доходимо висновку** про те, що творіння відомих художників, скульпторів, архітекторів можуть і зобов'язані сьогодні бути великим катализатором людяності в людині, що забезпечать стабільність успішного розвитку нашого суспільства в напрямку благополуччя всіх людей нашої країни. Адже краса — це найвища міра доцільності, міра гармонійної відповідності й поєднання суперечливих елементів, починаючи від найпростіших явищ і закінчуючи суспільними відносинами. Звідси, естетично-художній простір спроможний своїми унікальними прийомами виховувати і об'єднувати людей в монолітні за духом і оптимістичні цілеспрямованістю соціальні організації народу. Отже, спираючись на всебічний естетичний ідеал, художньо-гуманітарна еліта здатна своїми засобами сприяти дієвому реформуванню і удосконаленню соціальної дійсності, проектуючи майбутнє таким чином, щоб воно відповідало гуманним і естетичним потребам українського суспільства.

Література. 1. *Ефремов И. А.* Лезвие бритвы. М., «Эксмо», 2016. — 584 с. 2. *Пазиніч С. М.* Філософські поради / Станіслав Пазиніч. — Харків:

Видавець Савчук, 2019. – 344 с., 15 іл. 3. Русская Лирика XIX века. М., «Художественная литература», 2009. – 472 с. 4. Юркевич П.Д. Сердце и его значение в духовной жизни человека. . Философские произведения. М., Изд. «Правда». 1999. – 658 с.

УДК: [001.89: 373]

*Лук'янова Л.Б.
м. Київ, Україна*

НАУКОВА ШКОЛА АКАДЕМІКА І.А.ЗЯЗЮНА – ТРАДИЦІЯ МИСЛЕННЯ

Спільноти коригують своє ставлення до подій та постатей минулого задля можливості опертися на нього у вирішенні актуальних завдань сьогодення або реалізації проєктів на майбутнє [3, с. 35–36]. Пригадуючи постать Івана Андрійовича Зязюна – науковця-естета, непересічного філософа-гуманіста, який здобув визнання і пошану в багатьох країнах світу, кожен з нас відчуває радість і тривогу, відтворює своє пам'ять про непересічну особистість.

Вважається, що пам'ять у суспільному просторі конструюється та існує за особливим алгоритмом, проявляючи свою складну і суперечливу природу. Вона не буває незмінною і цілісною, відбуваються її стирання, нашарування, творення. І в нашій пам'яті Іван Андрійович також різний. Усі, хто його знав, люди дуже різні – різного віку, з різних куточків України, з різними уподобаннями та науковими захопленнями. Та незважаючи на таку урізноманітненість, є те, що нас об'єднує, є спільна риса, притаманна багатьом з нас – причетність до постаті цієї видатної людини, усіх нас об'єднує пам'ять про Івана Андрійовича Зязюна. У пам'яті одних із нас він назавжди залишився ректором Полтавського університету, для когось він, передусім, науковий консультант, відомий вчений, хтось, безумовно, стикався з ним як з міністром народної освіти, для багатьох з нас – він фундатор – засновник, директор наукової установи, яким успішно керував до останнього дня свого життя.

У нас залишилася пам'ять. Історична пам'ять про велику людину. І ця історична пам'ять є надзвичайно динамічним сегментом нашої спільної свідомості. Вона, за метафорічним висловом М. Ферретті, «...результат безперервної і нечутної активності, інколи свідомої, а інколи несвідомої взаємодії великої кількості людей, котрі знову і знову відтворюють легке покривало минулого» [6, с. 48]. Минулого, в якому вже чотири роки не має з нами Івана Андрійовича, але саме сьогодні у його ювілейні дні відхиляючи це легке покривало минулого ми дістаємо із потаємних закутків своєї пам'яті образ пройдешнього. Насправді цей образ з часом не застиг, ...він змінюється, оскільки деякі риси стираються, віддаляються, інші виринають, в залежності від настрою або тих обставин, в яких ми знаходимося, звертаючись до нього.

Ми згадуємо відомого академіка, всесвітньовідомого вченого, суворого керівника, який вимагав пояснювальні, або сварив за провини, проте найчастіше

спливає образ усміхненого Івана Андрійовича з потрясаючим почуття гумору. Але відчуття минулого, що пов'язане із цими образами, неодмінно спроектовано на сучасне і прийдешнє, і є потужним засобом впливу на них. За всієї своєї парадоксальності, абсолютно обґрунтованим є висновок Х. Вельцера про те, що «пам'ять пов'язана не стільки з минулим, скільки із теперішнім» [1, с. 17]. Хоча для нас цей висновок зовсім і не є парадоксальним. Оскільки академік Зязюн – це передусім його наукова школа, про яку і після смерті академіка можна сказати, що – це традиція мислення, особлива наукова атмосфера, поєднана у формальній і неформальній площинах. Дослідження вчених його наукової школи концентруються на пошуку шляхів розвитку духовного потенціалу педагога, думки, слова й дії якого вирішальним чином впливають на творення педагогічної реальності, що є особистісно значимою і привабливою для учнів. Наукові інтереси аспірантів, докторантів, пошукувачів школи І.А. Зязюна зосереджені на дослідженні проблем методології педагогічної діяльності; філософії й естетики, їхнього взаємозв'язку з педагогікою; професійної підготовки вчителів різних фахів; педагогічної взаємодії вчителя з учнями різних вікових груп; вивчення зарубіжного досвіду педагогічної освіти [2, с.16].

Цей феномен – наукова школа – без жодного перебільшення справляє визначальний вплив на розвиток наукового знання. Адже саме наукові школи виступають осередками найбільшої концентрації творчої енергії, найактивнішого впливу на науковий прогрес. Головною теоретико-методологічною засадою своєї наукової школи попри всі наукові концепції І. А. Зязюн вважав пошук і творення педагогіки як цілісної глибинної науки, а колективні зусилля спрямовує на нове вирішення фундаментальної проблеми взаємозв'язку теорії і практики в підготовці вчителя. Особливої уваги надається погляду на педагогічну теорію як інтелектуальний пошук, що веде до особистісного відкриття майбутнім учителем головних законів та закономірностей педагогічного процесу. Учні Івана Андрійовича завжди наголошували, що його наукова школа – це особливе педагогічне явище, якому притаманні не тільки яскраві якісні, але й вражаючі кількісні показники. Окрім 22 докторських і 20 кандидатських дисертацій, захищених під його керівництвом, у науковій школі І.А. Зязюна відомі науковці, менеджери освіти, вчителі. Сьогодні без перебільшення можна стверджувати, що в Україні немає вищого навчального закладу, де б на кафедрі педагогіки, психології чи педагогічної майстерності не працювали учні, послідовники, однодумці Івана Андрійовича Зязюна.

Представники його наукової школи підкреслюють, що багаторічне спілкування з Іваном Андрійовичем має особливе значення для окреслення інтегративних показників особистісного росту, що відображають високий ступінь доповнювальності і єдності різноякісних властивостей вченого, які є визначальними для засновника наукової школи. До них належать здатність співвідносити ідеї, теорії, поняття, отримані в ході наукової діяльності, з індивідуальними системами цінностей аспірантів і докторантів; здатність

оцінювати адекватність ближніх і далеких цілей науково-творчому потенціалу учнів; уміння передбачати при розв'язанні конкретної проблеми перспективи вдосконалення і самовдосконалення і здійснювати вибір на користь особистісного й наукового росту учня; здатність до рефлексії, уміння фіксувати зміни, що відбуваються у світогляді учня, знаходити їх причини і давати їм оцінку; уміння здійснювати комунікацію для успішного впровадження, застосування і розвитку авторських ідей; високий рівень мовленнєвої творчості, виразність мовної поведінки, термінологічної культури [5, с.263].

Наукова школа академіка Зязюна презентована у її формальній і неформальній складових покликана виконувати свою важливу прогностичну місію, яка передбачає подальші дослідження педагогічної майстерності вчителя як дієвого чинника одухотворення освітніх практик, особливо в контексті самоосвіти і саморозвитку педагога, його визначальної місії добротворення в умовах комп'ютерно-орієнтованого навчального середовища.

Важливо акцентувати увагу на тому, що особливого значення у сучасних умовах набуває запропоноване І. Зязюном розуміння природи особистісної сутності. На його думку, «особистість не може бути самодостатнім виміром чи кінцевим результатом смислової вибудови Людини. Адже смисл набувається постійно змінюваними відношеннями і зв'язками з сутнісними складниками людського буття, особистість і Людина відрізняються тим, що перша є способом, інструментом, засобом організації досягнень другої. Перша отримує смисл і життєвість в другій» [4; с.326]. Означена ідея покладена в основу філософсько-аксіологічної концепції «олюднення» людини Івана Андрійовича, яка реалізовується талановитими представниками його наукової школи в освітніх закладах України і зарубіжжя.

Література. 1. *Вельцер Х.* История, память и современность прошлого. Память как арена политической борьбы // *Неприкосновенный запас.* – 2005. – № 2–3. – С. 8–27. 2. *Гнізділова О.* Життєвий шлях та наукова діяльність академіка Івана Андрійовича Зязюна /О. Гнізділова/ // *Витоки педагогічної майстерності*, 2015. –Вип. 16. – С. 13–19. 3. *Зерній Ю. О.* Як суспільства пам'ятають: властивості та механізми функціонування історичної пам'яті // *Стратегічні пріоритети*, №4(9), 2008. – С. 35–43. 4. Зязюн І.А. Філософія педагогічної дії: Монографія / І.А. Зязюн. – Черкаси: Вид. від. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. – 608 с. 5. *Лещенко М.П.* Наукова школа академіка Івана Зязюна / М.П. Лещенко // *Становлення і розвиток науково-педагогічних шкіл: проблеми, досвід, перспективи: зб. наук. праць / за ред. В. Кременя, Т. Левовицького.* – Житомир : Вид- во ЖДУ імені Івана Франка, 2012. – С. 259-269. 6. *Ферретти М.* Непримириная память: Россия и война. Заметки на полях спора на жгучую тему // *Неприкосновенный запас.* – 2005. – № 2–3. – С. 39–58.

УДК 378.147.88

*Романовський О.Г., Горбач І.О.
м. Харків, Україна*

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ, ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Зважаючи на стрімкий рух України до Євроінтеграції, як результат маємо потребу реорганізації системи державного устрою та підвищення вимог до результативності та якості професійної діяльності співробітників та працівників державних органів та служб. Це у свою чергу змінює вимоги щодо професійної підготовки фахівців різноманітних напрямків.

Зазнала реорганізації та реформування і Державна кримінально-виконавча служба України (далі ДКВСУ), яка є центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань [1]. Відповідно до новітніх вимог до ДКВСУ, визначається що діяльність персоналу установ виконання покарань полягає у досягненні головної, загальної мети – виправлення та ре соціалізації засуджених.

Під функціонуванням ДКВСУ частіше розуміють забезпечення виконання покарань (ізоляція небезпечних елементів соціуму), щодо осіб які здійснили різноманітні правопорушення. В умовах сьогодення основним та найбільш вагомим завданням ДКВСУ є пенітенціарна функція, а саме: виправлення, перевиховання та ресоціалізація осіб що відбувають покарання. Але все ж таки особливості та специфіка професійної діяльності персоналу ДКВСУ, мають принципово суттєві відмінності від багатьох інших професій. Найбільш впливовою особливістю на умови співпраці суб'єктів кримінально-виконавчої діяльності є замкнутість і постійна комунікація між людьми. У межах установ пенітенціарної системи персонал та засуджені (ув'язнені) перебувають у певній ізоляції за системою огорож, що робить неможливим проникнення до цих колективів сторонніх осіб. Обмеження щодо вільного пересування, визначене чинним законодавством не може не позначитися на психологічній обстановці та характеру взаємодії її суб'єктів. У цих умовах персонал ДКВС України зобов'язаний здійснювати, крім покладених на нього адміністративних та правоохоронних функцій, заходи виховного впливу за для забезпечення основної пенітенціарної функції ДКВСУ.

Аналізуючи умови службової діяльності персоналу ДКВС України актуальним стає питання формування оптимальної професійної компетентності майбутніх фахівців ДКВСУ в умовах навчання у профільних закладах вищої освіти, що дасть можливість приймати ефективні рішення у надзвичайних ситуаціях, наприклад, під час порушення режиму утримання, нападу на

співробітника чи цивільних осіб, масових бунтів осіб взятих під варту, коли йдеться не тільки про оптимальне використання та збереження матеріальних і фінансових ресурсів, а, насамперед, про життя людей. З урахуванням сучасних вимог щодо ефективного функціонування пенітенціарної системи України виникає необхідність формування у майбутніх фахівців ДКВСУ лідерського потенціалу, як необхідної складової їх професійної компетентності.

Приймаючи до уваги, аналіз психолого-педагогічної літератури можна сказати, що потенціал особи слід розглядати як систему природно-обумовлених ресурсів, реалізація яких впродовж життя призводить до визначених, що поновлюються, з точки зору особи і суспільства, вагомих особистісних досягнень [5]. Лідерство як взаємовідносини між лідером та членами групи, що безпосередньо впливають один на одного й спільно прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, які й становлять загальну мету, слушно стверджує Р.Дафт [3]. Відповідно лідерський потенціал являється складною системною характеристикою майбутнього фахівця.

І.В. Дригіна визначає лідерський потенціал якісною характеристикою особистості, такою що розкриває сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного відношення, засобів, сприяючих досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікативності, який забезпечує її провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних областях життєдіяльності і задає позитивну спрямованість процесу її професійного становлення [4].

Емоційний інтелект – це здатність людини сприймати, оцінювати й розуміти свої та чужі емоції і вміння управляти ними [6, с. 338].

О.Г. Романовський розкриваючи необхідні складові лідерського потенціалу майбутнього фахівця характеризує його як сукупність ознак, об'єднаних у групи, які відображають специфіку організаційного керівництва і відображають його структуру. Одним з основних структурних компонентів лідерського потенціалу особистості О.Г. Романовський вказує емоційний інтелект, як емоційно-вольову сферу, емоційну зрілість, емпатію та толерантність у спілкуванні, стресостійкість [6].

Емоційний інтелект майбутнього фахівця ДКВСУ доцільно буде формувати відповідно до популярної на теперішній час у світі змішаної моделі емоційного інтелекту особистості Д. Гоулмана:

1. Самопізнання – здатність ідентифікувати свої емоції, свою мотивацію при ухваленні рішень, дізнаватися свої слабкі і сильні сторони, визначати свої цілі і життєві цінності.
2. Саморегуляція – здатність контролювати свої емоції, стримувати імпульси.
3. Соціальні навички – здатність вибудовувати стосунки з людьми, маніпулювати людьми, підштовхувати їх у бажаному напрямі.

4. Емпатія – здатність враховувати почуття інших людей при ухваленні рішень, а також здатність співпереживати іншим людям.

5. Мотивація – здатність прагнути до досягнення мети заради факту її досягнення [2].

Аналіз наукових досліджень та умов професійної діяльності пенітенціаріїв дає можливість стверджувати, що емоційний інтелект є обов'язковою та необхідною складовою лідерського потенціалу майбутніх фахівців ДКВСУ, для забезпечення ефективної реалізації цілей пенітенціарної системи в умовах постійного морально-психологічного тиску, не піддатися різноманітним провокаціям та забезпечити ресоціалізацію засуджених.

Література. 1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України [Електронний ресурс]: за станом на 1 січня 2017 р. / Верховна Рада України //Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2713-15/page>. Назва з титул. екрану. 2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 560 с. 3. Дафт Р.Л. Уроки лидерства: [пер. с англ.] / Р.Л. Дафт, П. Лейн. - Москва: Эксмо, 2007. - 478 с. 4. Дрыгина И.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе ВУЗа : дис. канд. пед. наук: 13.00.01. / И.В. Дрыгина – Красноярск, 2004. – 198 с. 5. Михайличенко В. Активизация лидерского потенциала студентов высших учебных заведений в процессе обучения / В. Михайличенко, Л.Гренъ // Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків: НТУ «ХПІ», – 2017. – № 1. – С. 57–67. 6. Романовский А.Г. Педагогика лидерства: монография / А.Г.Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н. Гренъ. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – 496 с. – На рус. яз.

*Кайдалова Л.Г., Романовська О.О.
м. Харків, Україна*

ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕЛЕКТ-КАРТ В ПІДГОТОВЦІ МАГІСТРІВ ОСВІТНІХ НАУК

Відповідно до законодавчих і нормативно-правових документів про освіту та враховуючи умови реформування вищої освіти, підвищуються вимоги до підготовки й конкурентноздатності викладачів вищої школи на ринку праці. Сучасне суспільство й система вищої освіти потребує підготовки викладача нового типу, який здатен ефективно й мобільно реагувати на швидкоплинні процеси, що відбуваються в суспільстві, науці й техніці.

З огляду на все зазначене, на сьогодні з'явилась необхідність застосування таких технологій та методів навчання, які допоможуть систематизувати та узагальнити одержані знання, закріпити уміння та

навички. Отже, для розбудови ефективної системи професійної підготовки викладача в сучасних умовах магістратури доцільно спиратися на ідеї асоціативного підходу до навчання, оскільки саме такий підхід здатен забезпечити можливість створення такої моделі навчання, яка орієнтована на креативність, самомотивацію, саморозвиток майбутнього викладача вищої школи в умовах магістратури.

З метою з'ясування доцільності застосування асоціативних методів навчання, а саме методу інтелект-карт, в підготовці магістрів освітніх наук було проведено експериментальне дослідження.

Педагогічний експеримент відбувався на базі Національного фармацевтичного університету кафедри педагогіки та психології факультету фармацевтичних технологій та менеджменту. У дослідженні взяли участь магістранти спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» першого курсу вечірньої форми навчання, факультету фармацевтичних технологій та менеджменту у кількості 25 осіб. Було сформовано дві групи: експериментальна (ЕГ - заняття проводились з використанням методу інтелект-карт) та контрольна (КГ - заняття проводились за традиційною методикою навчання). Експеримент було здійснено під час вивчення магістрантами навчальної дисципліни «Планування та організація навчально-виховного процесу» в три етапи: констатувальний, формувальний та контрольний.

Під час констатувального етапу було проведено тестування магістрантів КГ-1 та ЕГ-1 з дисципліни для встановлення рівня їх опорних базових знань.

На формувальному етапі в ЕГ-1 під час лекційних, практичних занять та під час виконання самостійної роботи з навчальної дисципліни «Планування та організація навчально-виховного процесу» було використано інтелект-карти.

На сьогоднішній день такі методи навчання більше відповідають цілям, змісту та завданням освіти. Використання цих методів навчання активізує мислення учасників педагогічного процесу, розвиває партнерські відносини, підвищує ефективність навчання, сприяє самовдосконаленню здобувачів освіти.

На контрольному етапі проведено контрольне тестування магістрантів КГ-1 та ЕГ-1 з метою перевірки ефективності впровадження асоціативних методів навчання в навчальний процес під час вивчення дисципліни «Планування та організація навчально-виховного процесу». Результати експерименту показали суттєві зміни у засвоєнні знань здобувачів освіти експериментальної групи. Рівень успішності здобувачів освіти ЕГ-1 підвищився на 0,8 балів у порівнянні з констатувальним етапом (3,9 бали до експерименту, 4,7 бали – після експерименту). Це свідчить про ефективність

впровадження методу інтелект-карт у підготовку магістрів освітніх, педагогічних наук.

Застосування методу інтелект-карт, що базуються на візуалізації навчального матеріалу дозволяє вирішити цілий ряд педагогічних завдань: забезпечення інтенсифікації навчання, активізації навчальної та пізнавальної діяльності, формування і розвиток: креативного, критичного і візуального мислення, зорового сприйняття, образного представлення знань і навчальних дій, передачі знань та розпізнавання образів, підвищення візуальної грамотності та візуальної культури ті ін.

Література. 1. *Бьюзен Т., Бьюзен Б.* Интеллект-карты. Практическое руководство. - Минск: Попурри, 2010. - 368 с. 2. *Терещенко Н. В.* Интеллект-карты - сучасні інноваційні соціальні технології навчання в системі освіти / Н. В. Терещенко // Вчені записки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана"; відп. ред. А. Ф. Павленко. – Київ : КНЕУ, 2012. – Вип. 14, ч. 1. – С. 139-145.

УДК 14 + 37.01

*Вишне夫斯基 М.И.
г. Могилев, Беларусь*

ИНТЕГРАТИВНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ МИССИИ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Традиционная и вместе с тем непреходящая новизна социально-культурной миссии образования состоит в том, чтобы обеспечивать единство двух ключевых функций – преемственности и обновления, сохранения и преобразования культуры. Это позволило С.И.Гессену охарактеризовать педагогику как прикладную философию [2]. Философия изначально имеет образовательную направленность и как бы предназначена для воздействия на мировоззрение образующейся личности. Однако сущностная близость философии и педагогики далеко не всегда основательно продумывается их представителями. Некоторые деятели педагогической науки ратуют за ее полную самостоятельность, философы же часто недооценивают роль образовательной деятельности как способа практической проверки и конкретизации теоретико-мировоззренческих идей.

Подлинным вызовом для педагогической науки и практики должна была бы стать необходимость совместного использования в ней двух весьма несходных принципов анализа человеческого опыта – принципа свободы и принципа детерминизма [4, с. 141]. Правда, многие авторы по существу даже не замечают эту проблему. Например, когда разработчики современных педагогических концепций делают акцент на субъектно-ориентированные технологии образовательного процесса, они, вне всяких сомнений, подразумевают высокую ценность конструктивной свободной самореализации образующейся личности, призванной быть подлинным субъектом деятельности.

Но свобода, если ее рассматривать абстрактно, противоположна внешней детерминации, детали которой обычно раскрываются с использованием понятий структуры, системы, функции и соответствующих технологий. Можно, однако, полагать, что эта противоположность свободы и внешней детерминации в реальной жизни претерпевает опосредование и преобразуется в глубинное единство, с трудом поддающееся отчетливой теоретической экспликации.

Педагогика как наука, раскрывающая закономерности образовательной деятельности, имеет, как принято считать, одним из основных предназначений проектирование и формирование изменений, происходящих в личности в процессе образования. Подобное проектирование и реализацию намеченного с помощью соответствующих педагогических технологий бывает непросто концептуально согласовать с принципом свободы. В свое время И. Берлин много и убедительно писал о том, что вовсе не обязательно правильные ответы на разные вопросы должны органично согласовываться друг с другом. Случается, отмечает Берлин, что высшие ценности, которыми живет человечество, оказываются логически не совместимыми друг с другом. Идея совершенного мира, в котором все хорошее гармонично сосуществует, не только неосуществима, полагает он, но и внутренне противоречива. Гордыня всезнания чревата антигуманизмом, насилием, террором [1].

Неустранимая противоречивость человеческого бытия, соединяющего стремление к свободе с подчинением диктату необходимости, проникает в педагогическую теорию и практику и побуждает к основательному философско-мировоззренческому осмыслению возникающих здесь проблем. Но легко ли педагогу решиться на заостренно отчетливую постановку подобных вопросов? Ведь он рискует вызвать на себя огонь жесточайшей критики со стороны авторитетных специалистов, которые хорошо усвоили «истину и путь» и не допускают сомнений в правильности и ценности того, чем они овладели.

В свое время переход к массовому образованию привел к разработке педагогических технологий, в соответствии с которыми работа учителя, ученика и школы в целом была поставлена под постоянный и всеохватный контроль, направленный на обеспечение нормативного качества образовательной деятельности и соблюдение формальных требований к ее организации. Этот формализм может сочетаться с призывами к новаторству, к личностной ориентированности образования и т. д., но ясно, что за ним скрывается утвердившаяся в течение последних столетий научно-техническая рациональность механистического толка. Она, однако, уже во многом исчерпала свой конструктивный ресурс. В наши дни возникают и получают все более широкое распространение организации нового типа, в которых сводится к минимуму детальное регламентирование деятельности, преодолеваются жесткое разграничение функций, выполняемых отдельными работниками, и строгая иерархичность взаимоотношений между людьми и подразделениями. Эти организации относятся как к сфере материального производства, так и к сферам обслуживания, социального обеспечения, образования и др.

И современная социально-философская теория, и реальная практика показывают возможность осуществления эффективной мотивации к

сотрудничеству, свободной от жесткой конкуренции, взаимного недоверия и подозрительности. Имеется уже немалый опыт такой организации деятельности людей, которая основана на доверии к их честности, трудолюбию, стремлении к самосовершенствованию, способности к доброжелательной кооперации усилий и совместной ответственности за результаты деятельности. В аннотации к работе Фредерика Лалу «Открывая организации будущего» утверждается, что «современные навыки управления безнадежно устарели. Традиционные рецепты, предлагаемые книгами по организационному развитию, являются частью проблемы, а не ее решением» [3, с. 5]. По существу речь идет о радикальной гуманизации всей деятельности организаций, в том числе и, может быть, в первую очередь относящихся к области образования. Этим не отменяется разумное планирование и управление, которое подчиняется, однако, более высокой интегральной цели.

Весьма актуальная и острая проблема согласования принципов свободы и детерминизма присуща в той или иной форме нынешнему этапу цивилизационного развития человечества в целом. Эта проблема имеет не только экономическую, организационно-управленческую и педагогическую направленность, но и глубокое философско-мировоззренческое значение, а ее решение предполагает охват и убедительное согласование теоретических и жизненно-практических аспектов, характеризующих разные сферы человеческого бытия. Одним абстрактным философским умозрением здесь явно не обойтись, как недостаточно и ползучего эмпиризма позитивистского толка, нашедшего, в частности, убежище в психолого-педагогической науке. По существу вопрос состоит в том, как осуществить формирование нового интегративного философско—педагогического знания, соответствующего ключевым особенностям и задачам переживаемого нами этапа цивилизационного развития.

Литература. 1. Берлин, И. Философия свободы. Европа / И.Берлин. – М.: новое литературное обозрение, 2001. – 448 с. 2. Гессен, С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию М.: Школа-Пресс, 1995. – 448 с. 3. Лалу, Ф. Открывая организации будущего. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 4. Национальная философия в глобальном мире: тезисы Первого белорусского философского конгресса. – Минск: Беларус. наука, 2017. – 765 с.

*Илиаш Н. (Румыния),
Райлян В., Фетинюк В. (Молдова)*

БУДУЩЕЕ УНИВЕРСИТЕТА И УНИВЕРСИТЕТ БУДУЩЕГО (THE FUTURE OF THE UNIVERSITY AND THE UNIVERSITY OF THE FUTURE)

В эпоху, когда на смену сегодняшней экономики знаний приходит так называемая креативная экономика, строящаяся на уникальных творческих

возможностях человека, перед мировым сообществом ставятся качественно новые задачи, решить которые невозможно без радикальных преобразований во всех сферах повседневной жизни: поведении, образовании, семье, производстве и т. д.

Изменения являются неотъемлемой частью прогресса. Действительно, технические нововведения влекут за собой изменения технологических процессов, изменения в управлении этими процессами и изменения в подготовке специалистов и как следствие, изменения во всех областях деятельности. Так было всегда, но в конце XX века масштабы и скорость этих изменений, под влиянием технической революции и углублением процесса глобализации мировой экономики, возросли настолько, что потребовалась создать систему управления этими изменениями. В начале XXI века изменения стали одним из важнейших требований успешной работы организаций.

Все это относится и к сфере образования, в общем, и в частности, к высшему образованию, которые не могут игнорировать необратимые глобальные процессы, охватившие всю нашу планету и распространившиеся на все сферы жизни.

Известно, что университеты всех времен стремились к обновлению знаний, предлагая новейшие области знаний. Но сегодня эти обновления (изменения) более радикальны и происходят в непрерывных мутациях мировой конъюнктуры. Для обеспечения прогресса необходимо чтобы изменения в системе высшего образования опередили изменения в остальных областях деятельности. И как следствие, сегодня существенно повышается роль университетов в политической и экономической жизни общества.

Высшее образование XXI века отличается целым рядом особенностей и требует определенных изменений содержания и организации обучения, чтобы стать катализатором других преобразований в обществе. Можно выделить целый ряд факторов, стимулирующих изменения в сфере высшего образования, действия которых необходимо учесть при реформах.

Прежде всего, в сфере образования основным фактором, стимулирующим изменения, является стремительно возрастающий поток информации. Этот рост происходит такими темпами, что прежние методы и сама система образования уже не может с ним справиться. Простое увеличение объема осваиваемых знаний приводит к чрезмерному увеличению учебной нагрузки, неблагоприятно сказывается на здоровье студентов, но при этом не дает желаемых результатов.

Во-вторых, известно, что университеты всегда рассматривались как социальное и культурное явление, целью которого было распространение знаний за пределы своей территории. Сегодня в мире интернета способы передачи знаний быстро меняются и как следствие многие знания, которые раньше можно было получать только в университетах в процессе обучения,

теперь доступны бесплатно. И мы в академическом мире продолжаем предлагать им информацию, которая им или не нужна, или которую они могут получить, не теряя времени на посещение занятий.

В-третьих, как отмечалось ранее, сегодня требования к рабочим местам могут быстро меняться, а технологии способствуют отставанию отдельных навыков от этих требований. Более того, сегодня существуют сотни новых специальных приложений к рабочим местам, которые еще не существовали пять лет назад, однако университеты продолжают готовить студентов к устаревшей работе, не отвечающей текущим требованиям. И молодежь, которые сейчас учатся, обучается тому, как справляться с текущими рабочими задачами, а не как адаптироваться к постоянно меняющейся рабочей среде, приобретая навыки, которые помогли бы им получить работу в будущем - рабочие места, которые, вероятно, даже не существуют на данный момент.

При таких темпах изменений обновление знаний происходит настолько быстро, что к моменту окончания обучения в вузе полученные студентами знания успевают устареть. Возникла необходимость постоянного обновления профессиональных знаний, т.е. непрерывного, «пожизненного» обучения.

Недавнее исследование в Министерстве образования (США) выявило проблемы, с которыми сталкиваются компании при поиске и удержании людей с определенным типом таланта. По оценкам экспертов, 60% всех рабочих мест XXI-го века потребуют навыков, которыми действительно обладают только 20% нынешних сотрудников. Представляет особый интерес и выявление в рамках того же исследования типов навыков, необходимых для сотрудников в XXI -м веке. Эмоциональные навыки (soft skills) становятся более важными, чем практические навыки (hard skills). Сформировать набор практических навыков никогда не было легко – но, в то же время, они не поведут слишком далеко. Компании ищут лидерские, организационные, командные навыки, навыки слушания и консультирования.

В-четвертых, университет - не просто рядовой актер не только в обществе, но и в процессе глобализации. Напротив, он занимает центральное место, являясь двигателем технологий (посредством создания знаний - исследований), а технологии, в свою очередь, представляют собой двигатель глобализации. Таким образом, университет принимает активное и непосредственное участие в глобализации, подвергаясь, как и другие участники, воздействию глобализации. Следовательно, ответственность университета сегодня существенно возросла.

В-пятых, студенты сильно изменились, став более независимыми.

И, наконец, сегодня, существует жесткая конкуренция не только в экономической, но и в образовательной среде, конкуренция, которая уже вышла за пределы государства благодаря либерализации движения людей.

Все больше людей задаются вопросом, какое образование может помочь сегодняшним детям добиться успеха в эпоху информации и инноваций. В специализированной литературе мы находим различные списки навыков. Некоторые из этих списков были обобщены Тони Вагнером (Tony Wagner), профессором педагогики и экспертом в Лаборатории инноваций Гарвардского университета, который, основываясь на своем собственном исследовании, заключает, что наиболее существенными качествами успешного новатора являются следующие:

- любопытство, означающее привычку задавать хорошие вопросы и стремление к более глубокому пониманию;
- сотрудничество, которое начинается с умения слушать и учиться у других людей, которые имеют совершенно разные точки зрения и опыт;
- ассоциативное или интегративное мышление;
- склонность к действию и экспериментам.

Самый важный вывод заключается в том, что «все это навыки и привычки ума, которые формируются, преподаются и передаются наставником!»

Касаясь инновационных методов обучения в XXI-м веке, профессор Тони Вагнер (Tony Wagner) сравнивает традиционные методы, применяемые большинством вузов с методами применяемые некоторыми учебными заведениями - новаторами (например, университетом «Franklin W. Olin»). В результате профессор выделяет радикальные отличия в пяти фундаментальных аспектах:

- Индивидуальная работа *versus* сотрудничества. Традиционное образование сосредоточено на личности в ущерб коллективу. Хотя деятельность в компаниях будет все более и более коллективной.
- Специализация *versus* междисциплинарного обучения. Сегодняшние проблемы слишком сложны, чтобы их можно было решить с помощью однопрофильных академических инструментов.
- Избежание рисков *versus* процессов познания, ошибок и исправлений. В журнале *Leadership Magazine*, J. Wallace Hamilton (Ж. Уоллес Хэмилтон) пишет: «Люди учатся тому, как добиться успеха, тогда как на самом деле они должны научиться справляться с неудачами. Неудача встречается гораздо чаще, чем успех, бедность встречается чаще, чем богатство, а разочарование - более естественное явление, чем энтузиазм». Это один из основных недостатков системы образования, поскольку редко встречаются курсы, в рамках которых студенты учатся рисковать и в которых поощряется обучение на неудачах.
- Потребление *против* создания. Сегодняшнее обучение пассивно в подавляющей степени. Студенты ничего не делают, кроме как слушают лекции, таким образом потребляя знания, которые они часто воспринимают как разрозненные фрагменты случайной информации. Научные исследования обучения показывают, что студенты понимают и запоминают гораздо больше

того, что они изучают, если они изучали и использовали знания в контексте, который требует их применения. Так они проходят через опыт творчества, а не потребления. Таким образом, ключ к успеху в будущем заключается не в том, что мы знаем, а в том, способны ли мы мыслить и действовать творчески.

- Внешняя мотивация *versus* внутренней мотивации: игра, страсть, цель. Традиционные академические курсы основаны на внешних стимулах в качестве мотивации к обучению. Учатся для получения хороших оценок по тестам и общей оценки. Сегодня цель должна состоять в том, чтобы усилить внутреннюю мотивацию студентов стать людьми образованными, архитекторами своего собственного процесса обучения, своей карьеры.

Представляет интерес и мнение студентов по поводу **«Университета будущего»**. Сеть университетов Laureate International Universities совместно с Zogby Analytics, ведущей международной исследовательской компанией, провели в 2014 опрос среди своих студентов. Более 20.800 студентов из 37 университетов из 21 страны отвечали на вопросы о том, каким они видят «университет будущего». Ответ был: **«Университет будущего»** должен быть доступным, гибким, инновационным и сфокусированным на профессиональных навыках. Можно констатировать, что многие пожелания студентов встречаются в изложенных нами материалах.

Из вышеизложенного необходимо сделать вывод о неизбежности реформирования университетов, в том числе наших, имея в виду следующие моменты:

1. Доступ к информации. Бесплатный доступ к нескольким международным базам данных и оснащение библиотек справочниками, сборниками, новыми книгами. Бесплатный и качественный доступ в Интернет во всех зонах, доступ к телефонным точкам зарядки в местах общего пользования.

2. Продвижение науки и содействие в исследованиях студентов. Необходимо создание Фонда для организации соревнований по научной тематике студентов при поддержке университета (ежегодно, для каждого факультета). Ресурсы университета будут добавлены к ресурсам, уже предоставленным для студенческих проектов (национальным и международным).

3. Для преподавательского состава. Поддержка доступа к конференциям и ресурсам для научных исследований. Финансирование за счет средств университетов участия в международных и национальных конференциях каждый год. Создание фонда мини-грантов для исследований и обработки данных, документации, покрывающей минимальные расходы на проезд, проживание, использование оборудования и т. д. Цель состоит в том, чтобы те, у кого нет крупных исследовательских грантов, могли собирать и обрабатывать исследовательскую информацию и данные (для документирования,

фотографирования, съемки, сбора образцов / образцов, применения анкет, интервью, экспериментов, исследовательских исследований).

4. Укрепление общественного имиджа университета. Публичный имидж учреждения должен защищаться и укрепляться, а ценности должны стоически поддерживаться внутри и продвигаться в обществе. Университет не должен заниматься политикой, но должен формировать ресурсы для компетентной и эффективной политической элиты страны. Держать идеологии и политические партии у ворот университета, но отправлять наших выпускников в политические и административные учреждения, чтобы реформировать страну. Некоторые направления действий:

- Участие в «образовательных ярмарках» в стране и за рубежом с целью ознакомления с предложениями об обучении;
- Постоянное обновление веб-сайта университетов, а также создание информационных брошюр или рекламных материалов, подходящих для различных типов целевых групп;
- Усиление участия в качестве членов в европейских и международных ассоциативных структурах;
- Повышение международной значимости университетов путем стимулирования научных результатов, актуальных для областей, управляемых в университетах, а также участия в партнерских отношениях в международных научных конкурсах;
- Поощрение мобильности преподавателей и студентов путем участия в программах и проектах с национальным и международным финансированием;
- Увеличение числа иностранных студентов из стран ЕС и стран, не входящих в ЕС, путем создания привлекательных условий жизни и обучения;
- Усиление педагогической деятельности и научно-исследовательской деятельности с международным участием и увеличение количества докторских диссертаций;
- Консолидация учебных программ на иностранных языках;
- Постоянное сотрудничество с экономической и социальной средой, участие специалистов университетов в реализации политики и стратегий на национальном уровне.

5. Ожидания компаний от преподавательского состава. Ожидания общества от преподавательского состава, растут, а давление возрастает. Общество ожидает от них глубокого понимания предмета, который они преподают. Мы также ожидаем, что они:

- будут увлечены тем, что делают;
- сделают процесс обучения центром своей вселенной и будут стимулировать своих учеников к новаторскому духу, инициативе и ответственности;

– будут эффективно реагировать на потребности своих учеников, которые происходят из разных слоев общества.

Эти ожидания настолько высоки, потому что преподаватели - это те, кто имеет большое значение в жизни молодых людей. Большинство людей, которые преуспевают сегодня, обязаны этому преподавателям, которые проявили интерес к ним и их стремлениям; они благодарны тем, кто помог им понять, кто они есть, раскрыть свои интересы и понять, как они могут использовать свой потенциал.

6. Управление и обеспечение качества. Разработка и реализация политики, стратегий и процедур, обеспечивающих качественное и конкурентоспособное академическое и административное управление, с эффективным использованием ресурсов и обеспечением условий для устойчивого развития университетов и их утверждения в национальной академической среде, а также на международном уровне;

Создание эффективных управленческих команд на всех уровнях со стратегическим видением и адекватными планами реализации.

В заключение отметим, что высшее образование является одним из столпов экономики знаний (К-Economy) XXI-го века. Ответственность университетов в современном обществе, претерпевающих глубокие изменения под влиянием процесса глобализации, существенно возрастает. Как следствие, университеты занимают все более центральное место в наших обществах и в мире в целом. По этому вопросу французский экономист Daniel Cohen пишет: „Если мы признаем, что научные и технологические инновации будут в XXI-м веке такими же, какими была организация промышленного труда в XX-м веке, было бы нелепо считать, что «научная организация знаний» также необходима. В новом веке университет будет тем же, чем компания Форда в прошлом веке: институтом, который занимается сбором сырья, знаний и обучения, поэтому он питает остальную часть общества».

Литература. 1. Сагинова О. В. Интернационализация высшего образования как фактор конкурентоспособности. / Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, 2004, с. 15-25. 2. Schawbel D. Manual de branding personal. București: Amaltea, 2015, стр. 25. 3. Wagner T. Creating Innovators. The Making of Young of People Who Will Change the World. Перевод на румынский. Bucharest, 2014, стр. 41. 4. «Franklin W. Olin» - маленький политехнический университет (350 студентов) из Needham, Massachusetts. 5. Wagner T. стр. 245-257. 6. Maxwell J. C. Eșecurile pot conduce la success. București: Amaltea, 2004, стр.17. 7. Cohen D. Trois leçons sur la société post-industrielle. Paris : Seuil, La République des Idées, 2006, стр. 71.

УДК 316.46:37.022]:[378.046-021.68]:[37:005]](045)Н56

*Нестуля С.І.
м. Полтава, Україна*

МОДЕЛЬ ДИДАКТИЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ

Вступ. Моделювання у педагогіці належить до емпіричних методів дослідження і є, насамперед, вищою, особливою формою унаочнення, засобом упорядкування інформації, що дозволяє більш глибоко розкрити сутність досліджуваного явища. Безперечно, метод моделювання базується на понятті моделі – уявної або матеріально реалізованої системи, яка, відтворюючи наявний або проєктований об'єкт дослідження, здатна заміщати його так, що вивчення моделі дає нам нову інформацію про цей об'єкт. Поняття «модель», наголошує Г. Селевко, означає деяку систему (зразок, приклад, образ, конструкцію), яка відображає і виражає певні властивості і відносини іншої системи, яку називають оригіналом, і в зазначеному сенсі замінює його [4]. На підставі аналізу праць науковців ми дійшли висновку, що моделювання у нашому дослідженні є непрямим, опосередкованим науковим методом педагогічного конструювання дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету.

При побудові моделі, наголошують Н. Волкова, Л. Калініна, Г. Ковальчук, Н. Кононец, О. Тарнопольський, варто зосередити дослідницьку увагу на її ключових властивостях: 1) модель завжди простіша, доступніша для дослідження, на відміну від реального об'єкта; 2) модель здатна надавати нову, невідому інформацію про об'єкт-оригінал; 3) дозволяє ефективно керувати об'єктом, випробуючи різні варіанти; 4) відображає інформацію про минулий, сучасний або майбутній стан об'єкта. Водночас, процес моделювання включає побудову абстракцій, умовиводів за аналогією і визначення закономірностей, конструювання наукових гіпотез тощо. Він уможлиблює дослідникові створювати й відображати певну аналітичну картину для гіпотетичного розгляду окремих сторін, частин об'єкта у різних зв'язках і відношеннях, дозволяє об'єднати одиничне та загальне [1].

Відтак, модель дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету будується нами для того, щоб відобразити її основні характеристики (підсистеми, компоненти, взаємозв'язки, структурні та функціональні властивості), суттєві з точки зору мети дослідження, ґрунтовно описати й візуалізувати дидактичну систему.

Результати дослідження. У процесі побудови моделі дидактичної системи ми спиралися на системно-кібернетичний підхід як метод наукового пізнання, в основі якого лежить розгляд об'єктів як систем, що є методологічним знаряддям вивчення інтеграції, точніше – інтегрованих

об'єктів та інтегрованих залежностей і взаємодій. Тож виправданою в цьому контексті є увага до феномену тісного зв'язку дидактики з кібернетикою, висвітленого у працях В. Бондаря, О. Ємця, Є. Ємець, Л. Калініної, Н. Кононець, Б. Ломова, І. Малафіїка, М. Рогози, С. Яблочнікова, який зумовлюється, насамперед, спільністю об'єктів вивчення за допомогою міжнаукових методів, критеріїв, однакових чи близьких за змістом понять і категорій, а також інтеграцією педагогіки з точними науками: кібернетичною, алгоритмічною, математичною, комп'ютерною (електронною) дидактикою.

Обстоюючи позицію С. Яблочнікова [6], що системно-кібернетичний підхід до управління освітнім процесом є науковою ідеологією (сукупністю взаємопов'язаних принципів, функцій, закономірностей, моделей, методів), що уможливорює реалізовувати аналіз і синтез процесів, інформаційних систем, технологій, електронних засобів навчання, та організовувати й здійснювати ефективне управління ними із залученням надбань та інновацій кібернетики, теорії систем і педагогіки, ми вважаємо за необхідне виокремити у моделі дидактичної системи системоутворювальний чинник, який зумовлює взаємодію між її підсистемами, забезпечує тісний взаємозв'язок, тобто елементи дидактичної системи повинні «бачити» системоутворювальний чинник, реагувати на його дію і змінюватись під його впливом.

Таким чином, існування взаємозв'язку між системоутворювальним чинником – ресурсно-орієнтованим навчанням студентів в освітньому середовищі університету та підсистемами є необхідною умовою для створення та існування дидактичної системи. Із цього виходить, що кожна підсистема визначається системоутворювальним чинником, його природою і змістом. У дидактичній системі її підсистеми взаємодіють між собою, системоутворювальний чинник взаємодіє з кожною із них.

Ресурсно-орієнтоване навчання розуміється як студентоцентрована освітня парадигма, згідно якої освітній процес будується з урахуванням того, що студенти, насамперед, мають навчатися у процесі діяльності та індивідуального віднайдення смислів, тобто їхнього усвідомлення важливості ролі навчання, уявлення про власне призначення у житті та майбутній професії, налаштування на успіх. Ресурсно-орієнтоване навчання забезпечує таку організацію освітнього процесу в навчальних закладах, при якому студенти активно залучаються до ефективного використання широкого спектру ресурсів: друкованих, електронних і людських ресурсів (тандем «викладач-бібліотекар»).

Модель дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету відображає особливості її структури, взаємозв'язок між її підсистемами (концептуально-цільовою, структурно-змістовою, процесуально-технологічною, мотиваційною, діагностико-результативною) та

системоутворювальним чинником – ресурсно-орієнтованим навчанням студентів в освітньому середовищі університету.

У ході наукового пошуку на підставі аналізу праць науковців [2,3,5] можемо сформулювати висновок про те, що формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту можна розглядати як цілісний динамічний процес організації і стимулювання самостійної пізнавальної діяльності студентів з оволодіння навичками активного перетворення інформаційного середовища, спрямований на набуття системи знань, якими має володіти студент, щоб бути лідером у процесі навчання в університеті та майбутній професійній діяльності, який передбачає оптимальне використання в освітньому середовищі університету тандемом «викладач-студент» консолідованих кадрових, матеріально-технічних, навчально-методичних, фінансових та інформаційних ресурсів.

З іншого боку, ураховуючи думку М. Гриньової та Н. Кононец, ресурсно-орієнтоване навчання можна розглядати як комплекс форм, методів та засобів навчання, націлених, насамперед, на цілісний підхід до організації освітнього процесу в університеті, який зорієнтований на тренінг здібностей самостійного й активного перетворення інформаційного середовища шляхом пошуку і практичного застосування інформаційних ресурсів з метою отримання знань про класичні і сучасні концепції лідерства та застосування ефективних методик відповідно різних стилів лідерства, формування лідерських умінь та навичок, які забезпечують здатність студентів бути менеджером-лідером [2].

Суть ресурсно-орієнтованого навчання у процесі формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту відображена у Стратегії розвитку Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» на 2017-2022 роки, яка передбачає реалізацію за такими напрямками: 1) упровадження лідерської управлінської парадигми розвитку університету; 2) розвиток освітньої діяльності університету; 3) розвиток наукової та інноваційної діяльності університету; 4) розбудова підприємницького напрямку розвитку університету.

Згідно парадигми ресурсно-орієнтованого навчання основні завдання стратегії передбачають консолідацію різних ресурсів, які оптимально використовуються для формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту.

На підставі вище викладеного можемо сформулювати низку висновків: 1) формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту доцільно розглядати як цілісний динамічний процес організації і стимулювання самостійної пізнавальної діяльності студентів з оволодіння навичками активного перетворення інформаційного середовища, спрямований на набуття системи знань, якими має володіти студент, щоб

бути лідером у процесі навчання в університеті та майбутній професійній діяльності, який передбачає оптимальне використання в освітньому середовищі університету тандемом «викладач-студент» консолідованих кадрових, матеріально-технічних, навчально-методичних, фінансових та інформаційних ресурсів; 2) ресурсно-орієнтоване навчання як системоутворювальний чинник дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету представлено такими складниками: мета, зміст, форми, методи, засоби навчання та додаткові навчальні ресурси; 3) формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту розглядається як процес, спрямований на використання усіх ресурсів, якими володіє сучасний університет, а також на розвиток його інформаційно-освітнього середовища, представленого такими компонентами: мережне, інтерактивне, віртуальне навчальне середовище, середовище дистанційного навчання, модульне динамічне об'єктно-орієнтоване середовище навчання.

У ході дослідження підсумовано, що наскрізною лінією дидактичної системи виступає взаємозв'язок дидактичних умов формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту:

1) фундаменталізація процесу формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту шляхом введення до навчальних планів дисципліни «Основи лідерства»;

2) розробка та реалізація програми розвитку лідерських якостей науково-педагогічних працівників і студентів в освітньому середовищі університету;

3) використання технології освітнього проекту для формуванню лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету;

4) провайдинг тренінгових технологій в освітньому середовищі університету;

5) посилення позитивної мотивації до формування лідерської компетентності в освітньому середовищі університету як території успіху.

Схематично модель дидактичної системи (концептуально-цільова, структурно-змістова, процесуально-технологічна, мотиваційна, діагностико-результативна підсистеми) представлено на рисунку 1.

Наукова новизна розробленої дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету полягає в розробленні нового змісту кожної її підсистеми й установленні зв'язку між ними. Інакше кажучи, створено та змодельовано таку дидактичну систему формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому

середовищі університету, яку оптимізовано до соціальних потреб сучасного суспільства, до потреб сучасних організацій й управління персоналом, освітнього середовища університету й характеру професійної підготовки студентів спеціальності 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування у закладах вищої освіти у цілому.

Висновки. Підсумовуючи результати наших досліджень, зазначимо, що дидактичну систему формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету, складають такі підсистеми:

концептуально-цільова, що включає: мету дидактичної системи; соціальне замовлення на висококваліфікованих фахівців галузі знань 07 Управління та адміністрування спеціальності 073 Менеджмент; стратегію розвитку університету, концепцію, методологічні підходи, дидактичні та специфічні принципи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту;

структурно-змістова, яка відображає зміст освіти майбутніх бакалаврів з менеджменту, спрямований на формування їх лідерської компетентності, як чітко окреслену систему теоретичних знань та практичних умінь і навичок, якими повинні і можуть оволодіти студенти за певний час, відведений на вивчення дисципліни «Основи лідерства» – фундаментальний компонент, та прикладний компонент, який передбачає збагачення змісту дисциплін, що опосередковано торкаються проблеми формування лідерської компетентності, включає розробку та реалізацію програми розвитку лідерських якостей науково-педагогічних працівників і студентів в освітньому середовищі університету як підсилюючої складової формування особистісного компоненту лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту;

процесуально-технологічна, яка містить технологічне забезпечення процесу формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту – педагогічні технології, форми, методи, засоби навчання, найбільш сприятливі для успішного формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету, та позиціонує вивчення дисципліни «Основи лідерства» як дидактичний проект;

мотиваційна, яка виокремлена з метою розвитку мотивації до лідерства, забезпечення позитивної мотивації до навчання та майбутньої професійної діяльності, процесу формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту під час навчання в університеті у цілому, і є трикомпонентною (компоненти «Засоби навчання», «Методи навчання», «Форми навчання»), що представляє собою дидактичний інструментарій, який доцільно використовувати в освітньому процесі

сучасного університету, забезпечувати створення ситуацій успіху у навчальній діяльності та території успіху університету у цілому;

діагностико-результативна, яка забезпечує моніторинг сформованості лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету за допомогою критеріально-рівневого інструментарію (когнітивний, інтегративно-діяльнісний, особистісний критерії та їхні показники, високий, середній та низький рівні) та діагностичного інструментарію, представленого пакетом комплексних контрольних робіт (завдань), тематикою курсових робіт та методичними рекомендаціями щодо їх виконання та системою інтерактивного тестування студентів в режимі он-лайн (сторінка відкритого доступу «Лідерський потенціал»), що відображає динаміку сформованості лідерської компетентності.

З метою цілісного уявлення дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету розроблено модель, що відображає особливості її структури, взаємозв'язок між її підсистемами (концептуально-цільовою, структурно-змістовою, процесуально-технологічною, мотиваційною та діагностико-результативною), дидактичними умовами та системоутворювальним чинником – ресурсно-орієнтованим навчанням студентів в освітньому середовищі університету.

Література. 1. Волкова Н.П., Тарнопольський О.Б. Моделювання професійної діяльності у викладанні навчальних дисциплін у вишах: монографія. Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля. – 2013 – 228с. 2. Гриньова М. В., Кононець Н. В.. Саморегуляція як основа ресурсно-орієнтованого навчання студентів у вищій школі. Ресурсно-орієнтоване навчання в «3D»: доступність, діалог, динаміка : матеріали II Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. Взято з: <https://rbl3d.forumotion.me/t194-topic>. – 2018. 3. Кононець Н. В. Дидактичні основи ресурсно-орієнтованого навчання дисциплін комп'ютерного циклу студентів аграрних коледжів. (Дис. доктора пед. наук). Полтава. – 2016 – 473с. 4. Селевко Г. К. Энциклопедия общеобразовательных технологий: в 2 т. М.:НИИ школьных технологий. Т.1. – 2006. – 816с. 5. Сідоров В. І. Ресурсно-орієнтоване навчання студентів у системі кроскультурної підготовки фахівців галузі туризму. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки*, 2(13). – 2018. – 400 – 414с. 6. Яблочников С.Л. Педагогічна кібернетика: системно-кібернетичний підхід до управління в освіті: монографія. Вінниця : ТОВ «Фірма Планер». – 2009. – 406 с.

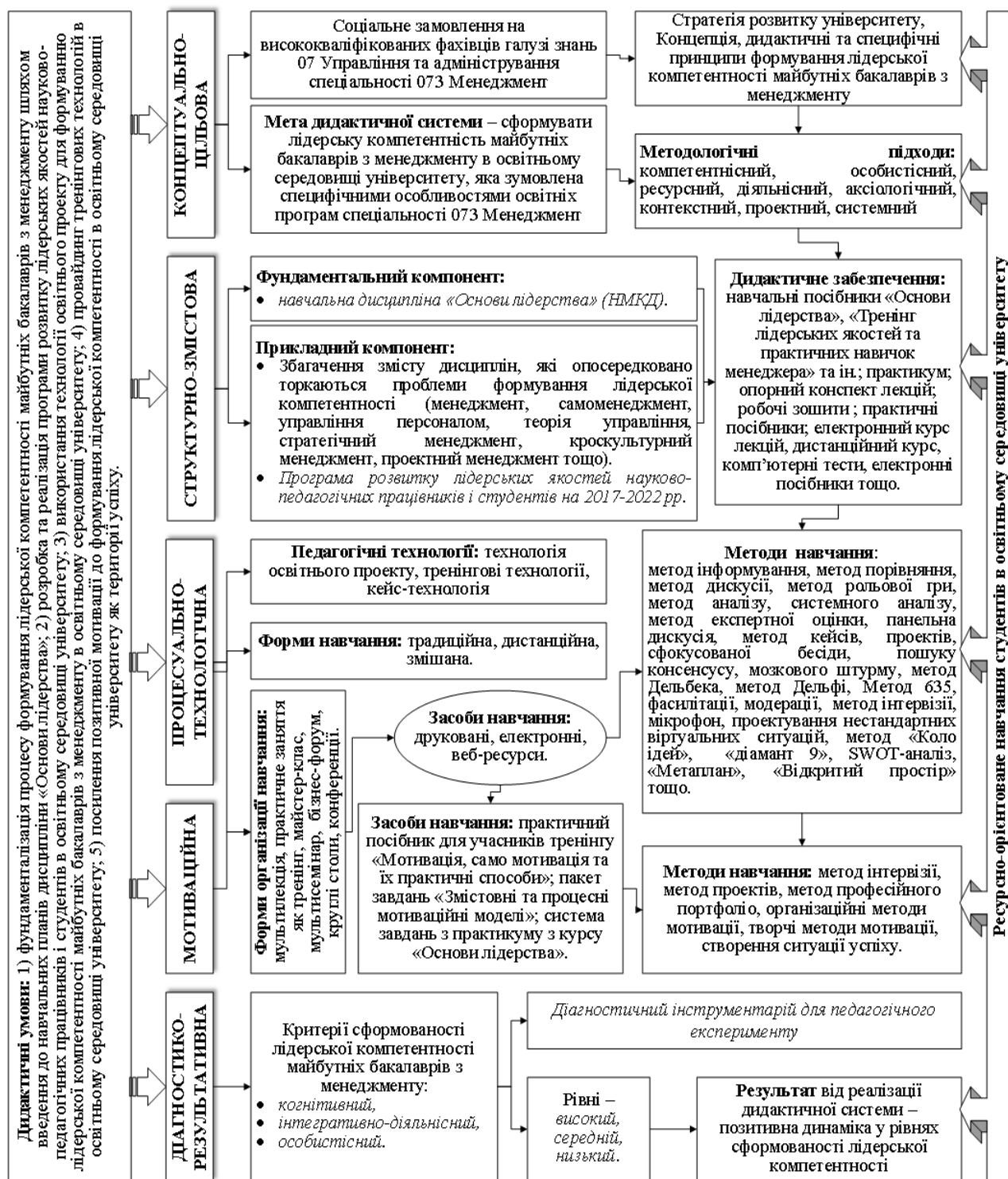


Рис. 1. Модель дідактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету

*Лозовой В. О.
м. Харків, Україна*

ПЕДАГОГІКА ПАРТНЕРСТВА В НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПОШУКАХ АКАДЕМІКА І. А. ЗЯЗЮНА

І. А. Зязюн – випускник філософського факультету Київського державного університету імені Т. Г. Шевченка, доктор філософських наук, професор, академік Національної Академії педагогічних наук України, Заслужений працівник вищої школи України, 1975 – 1990 рр. – ректор Полтавського педагогічного інституту імені В. Г. Короленка, 1990 – 1992 рр. – міністр народної освіти України, 1993 – 2014 рр. – директор Інституту педагогіки і психології професійної освіти АПН України, президент Міжнародної Макаренківської асоціації.

Наукові праці І. А. Зязюна присвячені проблемам філософії освіти, педагогіки та психології професійної освіти, естетичного виховання та ін. й, зокрема, педагогіки партнерства. Особливого значення він надавав особистості педагога, педагога-майстра. Вивчав і впроваджував досвід видатних випускників Полтавського педагогічного інституту імені В. Г. Короленка: А. С. Макаренка, В. О. Сухомлинського. Сповідував моральне кредо А. С. Макаренка «якомога більше вимогливості до виховання і якомога більше поваги до нього». І. А. Зязюн демонстрував педагогіку партнерства, ще у студентські роки, працюючи в піонерських таборах під час літньої педагогічної практики.

Після закінчення (1964 р.) Київського державного університету імені Т. Г. Шевченка І. А. Зязюн працював у Дніпропетровську, Києві в навчальних закладах, де на той час домінували: традиційна педагогіка (дитина – об'єкт педагогічних впливів), педагогіка запам'ятовування та авторитарна педагогіка і започатковувалась, набувала поширення педагогіка мислення, розвиваючого навчання, педагогіка створення та педагогіка партнерства. У нього весь час «не затухав протест проти нав'язування навчальними програмами, особливо з гуманітарних предметів, стереотипів, які спрямовувалися на знищення власних оцінок і переконань» [1, с. 53]. Він завжди спрямовував себе і свою педагогічну діяльність «на ставлення до студентів у такий спосіб, щоб знайти у кожного з них неповторний творчий початок і його підтримати, спрямувавши на саморозвиток» [1, с. 56]. Працюючи зі студентами, він намагався їх навчити відчуттю спокою, рівноваги, благополуччя, щастя. Вчити, як він писав, ненав'язливо, нетенденційно, мимовільно (своїми Поведінкою, Статусом, Знаннями, Людяністю, Свободою, Любов'ю, Щастям, Талантом). «Усе це у мене було в моїй педагогічній і всякій іншій роботі. Усе це у мене є для майбутнього спілкування з людьми, з моїми учнями, з моїми колегами» [1, с. 74].

Коли І. А. Зязюн прийшов до Полтавського педагогічного інституту імені В. Г. Короленка на посаду ректора, він почав впроваджувати педагогіку партнерства і спирався на «філософію серця» та ідею «сродної праці»

Г. С. Сковороди та напрацювання А. С. Макаренка, В. О. Сухомлинського, К. Д. Ушинського. Базовими принципами його педагогіки добра були людиноцентризм, студентоцентризм, неперервність саморозвитку особистості та ін. Він автор концепції педагогічної майстерності. У своїх напрацюваннях І. А. Зязюн доводив, що освіта в Україні повинна орієнтуватися не на потреби господарчі, а на потреби людей, враховуючи і господарчі. Головне в людині – її духовність на засадах національної культури. Тому змістом освіти мають стати ціннісна свідомість, ціннісні відношення (гуманістичні ідеали, мотиви, настанови, цілі), сприяння формуванню суб'єктності людини (дитини), здатної визначати стратегію й тактику власного життя. І одне із завдань освіти, на його думку, – боротьба з духовним примітивізмом [1, с. 304].

Як організатор вищої педагогічної освіти І. А. Зязюн сформулював 10 основних принципів організаційно-педагогічної діяльності:

«1. Найгуманніше ставлення викладачів до студентів і студентів до викладачів за вічним, золотим правилом етики (кантівський імператив).

2. Педагог як учитель – взірць моральності для студентів, приклад для наслідування у професійному самовдосконаленні.

3. Процес навчання в інституті – розвиток потреби на самонавчання, самовдосконалення.

4. Інститут – центр культури міста Полтави й області.

5. Інститут – центр гуманітарної науки Радянського Союзу з впровадження у життя гуманістичної педагогіки А. С. Макаренка і В. О. Сухомлинського.

6. Педагогіка – мистецтво його творення – індивідуальний розвиток педагогічних можливостей кожного студента (формування педагогічної майстерності – А. С. Макаренко).

7. Основа духовності – Краса і Добро («філософія серця» Г. С. Сковороди), основа наукового пошуку – істина.

8. У поєднанні Істини, Краси, Добра відбір учнівської молоді на учительську професію за «спорідненою працею» Г. С. Сковороди.

9. Основа конкурентних іспитів в інституті – творча співбесіда на виявлення педагогічної обдарованості.

10. Плекання гордості кожного викладача і студента за належність до ВНЗ, відомого у світі педагогічними талантами, постійне вболівання особистим життям і особистою творчістю за його авторитет у місті, області, в Україні, Радянському Союзі» [1, с. 107].

І. А. Зязюн впроваджував педагогіку партнерства як у навчальних закладах Дніпропетровська та Києва, де працював після закінчення Київського державного університету імені Т. Г. Шевченка, так і у Полтавському інституті імені В. Г. Короленка, де був тривалий час ректором, а також пропагував її основні принципи у своїх науково-методичних працях. В основі педагогіки

партнерства демонструється любов до студентів і до своєї професії, здатність до постійного морального резонансу, справедливість в оцінці знань і вчинків вихованців.

Література. 1. Зязюн І. А. Педагогіка добра : ідеали і реалії : науково-методичний посібник. – Київ, МАУП, 2000. – 312 с.

УДК 304 : 36 : 37

Моргун В. Ф.
м. Полтава, Україна

ДЕМОКРАТИЧНА ПЕДАГОГІКА АНТОНА МАКАРЕНКА У ФОРМУВАННІ ВИСОКОДУХОВНИХ ЛІДЕРІВ-УПРАВЛІНЦІВ

Якщо звернутися до кращого вітчизняного і світового досвіду демократичного управління, який із фігових листків прикриття неподобств влади повинен перетворитися на кращу профілактику псевдодемократії «олігархату» та охлократії «кухарату» [5-6], то зверхактуальними стають блискучі природні експерименти видатних освітян України – Антона Макаренка [2-5], який у своїй роботі завкола (завідуючого колонією в с. Ковалівка під Полтавою) керувався *прямою демократією рішень загальних зборів учораиних злочинців (!)*, Олександра Захаренка [4], який у Сахнівській школі (що на Черкащині) *долучив до спільної роботи у школі всіх мешканців села* (брали участь навіть ті, в кого не було дітей!), за що одну зі статей редактор журналу «Педагогіка толерантності» Я. Береговий озаглавив «Директор Сахнівки» (!), та Івана Зязюна [1; 5], який *принципи трудової демократичної педагогіки реалізував у роботі зі студентами*.

Українські опоненти Макаренка, що чіпляють на великого педагога ярлики «тоталітариста, сталініста» [4-5], не є оригінальними, адже вони переспівують безпідставну критику його російських хулителів – від Н. Крупської до Ю. Азарова. Дивно, що в часи «червоного терору», на чолі якого стояли ЦК ВКП(б), ВЧК, НКВС, за пряму демократію загальних зборів «різновікового загону колоністів» Макаренка не арештували і не знищили ще в Ковалівці під Полтавою (?!).

До речі, у ті часи спроби демократизації освіти були не поодинокі. Зокрема, попередник Макаренка, Федір Данилович Іванов, що отримав медичну освіту в Психоневрологічному інституті імені В. Бехтерева в Петербурзі, очолив у 1919 році у Трибах під Полтавою Сільськогосподарську колонію імені В. Г. Короленка. Великий демократ і письменник-гуманіст, засновник «Ліги порятунку дітей» Володимир Короленко сформулював два основних принципи діяльності колонії: по-перше, пріоритетність праці, причому праці продуктивної; по-друге, – організованість колективу як провідного чинника демократичного виховання безпритульних дітей (Ільченко, 2018, с. 81-82).

Данський освітянин Ганс Кофод, нічого не знаючи про здобутки Макаренка, паралельно у ті самі часи пропонує аналогічну систему

демократичної «педагогіки самопомочі» для молоді та дорослих (від 18 років і до пенсійного віку) [3; 4].

Антон Макаренко, який прочитав усе, що видавалося російською мовою з психології та майже все – з педагогіки, запровадив систему конкретних демократичних форм управління колективами [2-5], аналіз яких є *завданням даної роботи*.

Демократичне трудове виховання. Новенькому колоністу завкол Макаренко радить тижнів два походити по колонії, придивитися до всіх трудових колективів, бригад, ланок і обрати найбільш підходящу для себе. Що це, як не вільний вибір професії? І він не обмежується тільки робочими спеціальностями. Другий вибір – це самовизначення у вищій освіті, яку отримало понад 90% вихованців великого педагога. Згадаємо, як одному з вихованців радили не «заривати» свій талант коміка і «йти в артисти».

Не Сталін, не очільник НКВС, не особисто Макаренко нав'язали комунарам у Харкові виробництво електродрилів та фотоапаратів, які пізніше стали всесвітньо відомими ФЕДами (і йшли на експорт!), цей *вільний вибір виробництва* зробили самі вихованці!

Методом трудової «толоки» Захаренко з учителями, дітьми і родинами с. Сахнівка збудували найкращу в світі школу, яка має сьогодні: корпус початкових класів зі спальнями, дендропарк, стадіон зі спортивними майданчиками, парк атракціонів, землю в оренду, парк сільгоспмашин, теплицю, майстерню слюсарну, майстерню столярну, двоповерховий шкільний музей, два плавальних 25-метр. басейни, планетарій, обсерваторію... Столиці – задрять!

Демократичне сімейне виховання. Старшим хлопцям дозволялося зустрічатися з дівчатами, але Макаренко нагадував їм про наслідки передчасного батьківства, що заспокоювало. Дівчатам грали весілля і дарували «придане».

Демократичне правове виховання. Макаренко порушує монополію педагогів на оцінку і залучає колоністів до участі у... товариських судах. Фактично він моделює суди присяжних у дорослій юриспруденції та формує правову свідомість вихованців як профілактику проти самосуду (лінча, революційного терору чи розлюченого натовпу). Педагог практикує прийом «відтермінованого покарання», про яке «забуває», коли спостерігає зміни у поведінці винуватця на краще.

Гуманний карцер. Колонія за статутом повинна утримувати карцер. За браком вільних приміщень Макаренко під карцер відводить... свій кабінет, який обладнаний трьома «засобами покарання»: диван (аби «шибеник» відіспався), шафу (з хорошими книгами) і стіл (за яким їх можна почитати). Враховуючи, що «білий будинок» із кабінетом-карцером розташований майже на березі найчистішої річки України Коломаку, маємо скоріше не карцер, а... кабінет психологічного розвантаження.

Демократичний менеджмент. Макаренко для забезпечення життєдіяльності колонії створює систему тимчасових загонів, які очолюють за

чергою... всі вихованці («чергові командири»). Він долає розподіл колективу на «актив» та «болото» і залучає кожного до опанування ролі лідера. Якось один із перевіряючих колонію закинув докір, що, мовляв, як не приїдеш до вас, то чергують... ті самі колоністи (?!). Завкол дав просте пояснення: досвід чергових командирів отримують усі вихованці. Як і в будь-якій справі, в одних це виходить краще, в інших – гірше. Але коли приїздять гості чи якась перевірка, ми ставимо на чергування найкращих. Вважаємо, що хороші люди заслуговують на найкраще!

Демократичне економічне виховання. Випускники Макаренка одержували перед виходом у доросле життя чотири документи: атестат про освіту, посвідчення про кваліфікацію, трудову книжку, ощадну книжку (стартовий капітал). Виникає питання: чому колишній шпані Макаренка це все було можна, а сучасним дітям – не передбачено? Щодо ощадної книжки, діти самі вирішували долю прибутку, отриманого за працю: яку частку перерахувати на потреби закладу (колонії, комуни), яку частку – на кишенькові витрати, яку частку – заощадити для власного майбутнього.

Демократичне дозвілля. Діти самі планують подорожі на канікулах. У своєму театрі ставлять не тільки класику, а і «капусники» про власне життя-буття, які за пристрастями не поступаються класиці [2-5].

Висновок: блискучі природні експерименти видатних освітян України – Антона Макаренка, який у своїй роботі керувався *прямою демократією рішень загальних зборів учорашніх злочинців*, та Олександра Захаренка, який у Сахнівці (що на Черкащині) *долучив до спільної роботи з учнями всіх мешканців села – це потужна школа демократії громадянського суспільства та формування високодуховних лідерів-управлінців у сучасній Україні*.

Україна, немов той древній богатир, стоїть на роздоріжжі: один шлях веде до колонії (аж ніяк не до макаренківської), другий – до третього Майдану і громадянської війни (у підсумку – до розчленування держави і чергових колонізацій), третій шлях – до демократичного громадянського суспільства і дійсно незалежності. Вільний демократичний вибір за нами!

Література: 1. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії. Наук.-метод. посіб. / І. А. Зязюн. – К.: МАУП, 2000. – 312 с. 2. Макаренко А. С. Педагогические соч. В 8 т. М.: Педагогика, 1983. – 1983-1986. 3. Моргун В. Ф. Педагогіка А. С. Макаренка і соціальна реабілітація молоді та дорослих у копенгагінській школі-господарстві Г. Х. Кофода Постметодика. – Полтава, 2000. – № 4. – С. 59-62. 4. Моргун В. Ф. Психологія особистості в педагогіці А. С. Макаренка. Полтава, 2002. – 84 с. 5. Рибалка В. В. Психопедагогічні експедиції шляхами демократизації життя особистості, освіти та громадянського суспільства: метод. посібник / В. В. Рибалка, А. П. Самодрин, Моргун В. Ф. К.: ТАЛКОМ, 2019. – 280 с. 6. Тополов Є. В. Професійна агресивність особистості. Моногр.: ВД «Слово», 2011. – 400 с.

СИСТЕМНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Постановка проблеми. Істотні зміни змісту й характеру суспільного життя висувають нові вимоги до цілей і завдань освіти та її якості. В епоху, коли отримання інформації не викликає труднощів, навчання як передача знань значною мірою втрачає сенс. Водночас помітно зростає роль такої функції, як особистісний розвиток студента, в тому числі формування його загальної і професійної культури. Визначальною ж умовою успішної її реалізації виступає високий рівень розвитку культури педагога. Однак ця культура може бути здатною виконувати роль ефективного педагогічного впливу на студентів тільки у разі її системної цілісності. Тому формування культури викладача на принципах системності постає вкрай важливою проблемою педагогічної теорії та освітньої практики.

Мета доповіді полягає у спробі розкрити сутність і сенс системності педагогічної культури та визначити шляхи та способи її забезпечення в системі цільової підготовки педагогів вищої школи з тим, щоб забезпечити належну ефективність педагогічного впливу на студентів. Він повинен бути спрямований на успішне формування не тільки високої професійної і соціальної компетентності майбутніх фахівців, але й їхньої загальної та професійної культури, на прищеплення гуманістичної системи цінностей.

Виклад основного матеріалу. Як і будь-яке складне утворення, культура педагогічної діяльності являє собою цілісну систему зі своїми цілями, розвиненою структурою, наявністю різних ієрархічних рівнів та складної сукупності різноманітних зв'язків. У зв'язку з її складністю та системним характером В. М. Гриньова наголошує, що «педагогічна культура викладача діалектично пов'язана з усіма елементами особистісної культури, моральною, естетичною, розумовою, правовою, політичною, екологічною та ін., оскільки вона є інтегральним показником інших видів культур, їх складником і в той же час містить їх у собі» [1, с. 69]. Така її складна діалектична природа має враховувати також цільові аспекти цієї культури як визначального чинника успішного виконання освітою своєї важливої й відповідальної суспільної місії.

Ось чому педагогічна культура, безумовно, повинна розглядатися як система, що має чіткий ієрархічний характер. При цьому верхній рівень ієрархії утворюють як загальна культура суспільства, так і специфічна педагогічна свідомість і педагогічна культура, притаманні переважній більшості громадян даного суспільства. Цей рівень культури «утворюють такі складові частини, як загальна характеристика соціокультурного простору, субкультури різних верств населення країни, життєві цілі й цінності, які переважають в даному суспільстві, культура в системі освіти, в сім'ях тощо» [2, с. 104]. У цитованій роботі розглянуто й інші ієрархічні рівні педагогічної

культури аж до індивідуальної професійно педагогічної культури кожного конкретного викладача вищої школи.

Як ми вже писали, «проявом системності професійної культури педагога вищої школи слід вважати те, що разом з високоякісною фаховою підготовкою студентів він уміло й ненав'язливо допомагає особистісному їх розвитку» [3, с. 49]. Ця допомога полягає у прагненні викладача вчити студентів ставити складні й напружені цілі й обирати ефективні шляхи успішного їх досягнення. Він допомагає своїм вихованцям вибудовувати раціональну життєву траєкторію, обирати стратегію і логіку діяльності, спрямованої на її ефективну реалізацію.

Педагогічна культура відкриває викладачеві можливість і способи прищеплення студентам основ філософії соціального оптимізму, здатності будь-яке складне завдання виконувати не просто із задоволенням, а й з міцніючою вірою в себе, у свої здібності та можливості. А сьогодні саме ці якості необхідні майбутньому фахівцеві як особистості і професіоналові. Адже освіта має допомогти йому стати не тільки успішною, а й щасливою людиною. Опитування, яке проводилося автором протягом останніх трьох років, свідчить, що студенти саме щастя ставлять на перші місця поряд з життям і здоров'ям в системі своїх життєвих цінностей.

Системність педагогічної культури робить її самою однією з важливих цінностей, причому не тільки для викладача, але й для студентів, оскільки вона активно сприяє їх особистісному розвитку і становленню як фахівців. Завдяки уміло застосовуваному викладачем своєму педагогічному впливу на студентів він формує у них культуру мислення й мовлення, необхідні для забезпечення якості їхньої освітньої і професійної підготовки. Належне поєднання високого професіоналізму, загальної і професійної культури й педагогічної майстерності дає викладачеві можливість прищеплювати їм чіткі світоглядні позиції і принципи методології професійної діяльності.

Крім того, глибоке розуміння, що в умовах інноваційного характеру суспільного розвитку технології й конкретні знання швидко застарівають, саме системність педагогічної культури допомагає переконувати студентів у тому, що вони у вищій школі отримують тільки базову підготовку. Для підтримання своєї високої професійної компетентності й належного рівня своєї конкурентоспроможності на складному ринку праці й робочої сили майбутнім фахівцям доведеться постійно займатися своїм самонавчанням і самовихованням, саморозвитком і самовдосконаленням протягом всього активного трудового життя.

Переконливим аргументом ролі системного характеру педагогічної культури слугує постійне її збагачення і неухильне дотримання її вимог і норм самим викладачем. Адже значною мірою саме завдяки їм він завжди є взірцем для студентів. Його ставлення до студентів, до своєї професії й професійної діяльності виступає яскравим свідченням цієї системності як

одного з визначальних чинників авторитету викладача і поваги з боку його студентів. Тому система підготовки педагогів для вищої школи повинна передбачати належний розвиток їхньої педагогічної культури. Викладання автором відповідного курсу аспірантам та їхні відгуки підтверджують це.

Не випадково Г. Гайсина, розглядаючи зміст і методи формування професійної педагогічної культури, спеціально підкреслює необхідність «розуміння культури як феномену, що пронизує всі соціальні сфери; зміцнення наукових інтеграційних процесів; актуалізації гуманітарного мислення» [4]. Саме ця теза розкриває сенс системності культури педагога.

Висновки. Складні умови сьогодення зумовлюють потребу високої педагогічної культури викладача вищої школи. Ця культура має носити системний характер, що забезпечує її належну ефективність і дієвість її впливу на студентів. Забезпечення такої культури вимагає знайомства з її положеннями в системі підготовки педагогів.

Перспективи подальших розвідок, на наш погляд, мають полягати в дослідженні взаємозв'язків та взаємовпливу професійної компетентності, педагогічної культури і педагогічної майстерності викладача й можливості їх плідного використання в практиці освітнього процесу для забезпечення бажаної якості підготовки та особистісного розвитку майбутніх фахівців.

Література. 1. *Гриньова В. М.* Педагогічна культура викладача вищого навчального закладу. Теорія і практика управління соціальними системами. – 2006. – № 4. – С. 67-74. 2. *Культура педагога : монографія / С. О. Заветний, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов, Л. М. Тіщенко.* За ред. О. С. Пономарьова. – Харків: Міськдрук; ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2015. – 320 с. 3. *Професійна культура педагога: навч.-метод. посіб. / О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський, О. А. Ігнатюк, М. П. Згурська.* – Харків: НТУ «ХПІ», 2011. – 198 с. 4. *Gaysina, G. I.* (2015). Content and Methods of Teacher Professional Culture Forming // Review of European Studies, 7(1).

УДК 37.036

Сущенко Т. І.
м. Запоріжжя, Україна

ОРІЄНТАЦІЯ НА ЛЮДСЬКІ ЦІННОСТІ – СТРАТЕГІЧНА МЕТА ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ І. А. ЗЯЗЮНА

Філософські погляди на дефініцію «педагогічна майстерність» мають давню традицію, що виникла із зародженням філософської думки загалом. Ця проблема порушувалась у філософських і педагогічних роздумах, пов'язаних з вихованням та розвитком людини. Серед сучасних філософських і педагогічних досліджень педагогічна майстерність як наукова школа І. А. Зязюна – найпопулярніша й найвідоміша в світі завдяки її людиноцентризму та філософії педагогічної дії [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На теоретико-методологічному рівні ці проблеми висвітлювались у працях багатьох вітчизняних філософів, психологів і педагогів (А. Андрущенко, Є. Барбіної, І. Бежа, Г. Балла, С. Гончаренка, І. Зязюна, В. Кременя, В. Кудіна, Н. Ничкало, О. Романовського, П. Сауха, В. Семиченко та ін.).

Мета статті – з'ясувати, теоретично обґрунтувати особливості стратегічних цілей педагогічної майстерності сучасного викладача вищої школи за І. А. Зязюном.

Виклад основного матеріалу. На думку І. А. Зязюна, найважливішою ціллю педагогічної майстерності є педагогічна діяльність викладача, здатного до гнучкої її переорієнтації згідно зі змінами в системі соціальних і культурних інститутів сучасного суспільства, орієнтованого на людські цінності та формування особистісних якостей людини, які визначають не тільки її суто професійні характеристики, а й стиль мислення, рівень культури, інтелектуальний розвиток [Там само]. Звідси - головний принц педагогічної майстерності навчання: *«Вчити не дисципліні, а фаху»*.

За висловом академіка І. А. Зязюна, педагогічна майстерність викладача означає організацію ним педагогічного процесу на основі «олюднення людини» на засадах гуманізму та високої моральності. Ігнорування «людського» «гуманного» приводить до глибинних суперечностей між діяльністю людини і технічними пристроями, нею створеними, до техногенних аварій і катастроф планетарного масштабу. Атомна і воднева зброя, Чорнобиль, винаходи в галузі генної інженерії, технології клонування живих організмів – це сигнали людству щодо необхідності вчитися спрямовувати свої дії згідно етичного принципу «Людина є міра всіх речей» (Протагор) [2]. Ця проблема є загальнолюдською і в усьому світі реалізується по-різному, в залежності від вимог соціуму, розвитку суспільства, особливостей стратегії освітньої парадигми. На думку І. А. Зязюна, нині вже не диплом на все життя, а освіта протягом усього життя стає чинником науково-технічного прогресу [3, с. 28]. Для характеристики необхідного для цього особливого соціокультурного середовища у закладах вищої освіти з метою розвитку педагогічної майстерності викладачів ми скористались результатами дослідження цього питання провідним науковим співробітником відділу соціальних проблем вищої освіти та виховання студентської молоді Інституту вищої освіти НАПН України В. Рябченка, який найгострішою суспільною проблемою, яка гальмує цивілізаційний розвиток України, назвав «системну соціальну хворобу сучасного українського соціуму - підміну реальної вищої освіти номінальною. «У нас недостатньо звертається увага на причини, які знаходяться за межами вищої школи як соціального інституту в суспільному контексті й негативно впливають на якість вищої освіти» [4, с. 16].

На підтвердження свого висновку дослідник акцентує на конкретних фактах, явищах й тенденціях сучасної вищої школи. Назвемо деякі з них:

- погіршення реальної, не за формальними критеріями, якості професорсько-викладацького складу та науково-педагогічного вишколу викладачів;
- відсутність достатньої мотивації викладачів вищої школи в підвищенні рівня свого професіоналізму та якості підготовки студентів;
- соціальний паразитизм, що призвело до девальвації продуктивної праці як світоглядної цінності й засобу досягнення благополуччя;
- культивування в суспільстві цинічного прагматизму, коли виправданнями цілями успішного життя будь-яких способів їх досягнення стало запроваджуватись як суспільна норма та світоглядний орієнтир для молоді. Мораль, гуманізм, справедливість та інші добродієвості неможливо запровадити в соціумі, де на п'єдестал пошани й подіум суспільного визнання виставляють цинізм, а не праведність;
- протекціонізм некомпетентності, який наскрізь пронизав сучасний український соціум і паралізує його прогресивний суспільний розвиток, оскільки завдяки йому створюються можливості працевлаштовуватись за формальними ознаками освіти [с. 16].

Аналітичний погляд на здатність впливу соціокультурного середовища університетів на підвищення педагогічної майстерності викладачів, на олюднення педагогічного процесу, формування загальної й професійної культури майбутніх фахівців дає підстави стверджувати: порушені вікові освітні надбання органічної єдності природного й соціального. Вітальні цінності та цінності культури суперечать один одному в сучасній системі вищої освіти, зокрема у процесі соціалізації майбутнього спеціаліста. Вища освіта завжди демонструє і віддзеркалює стан духовності суспільства.

Метою сучасного університету є формування універсальної, тобто обізнаної та досвідченої особистості, людини культури. Тому, відповідно до завдань нашого дослідження, вважаємо за необхідне розглянути, за яких психолого-педагогічних умов відбувається в сучасному університеті цілісний розвиток людяності майбутнього фахівця, серед яких виділимо наступні:

- зміст професійної освіти будується на основі людинознавства і людиноцентризму в розвивальному соціокультурному середовищі з урахуванням нових вимог ринку праці, нової якості суспільного спілкування, розв'язання ціннісних конфліктів, необхідності швидкого реагування на виклики інформаційного простору;
- розширення й поглиблення знань про вимоги до професійної діяльності, про добросовісність, ефективність командної взаємодії;
- мотиваційні заходи з активізації розмірковування студентів над тим, що принесуть людям їхні результати їхньої праці;
- сприяння розвитку дружніх взаємовідносин та забезпечення здорового морально-психологічного клімату;

— підтримка в процесі професійної підготовки неповторної своєрідності студента, сукупності тільки йому притаманних особливостей.

Відповідно до завдань нашого дослідження, вважаємо за необхідне зробити такі **висновки**: педагогічна майстерність викладача вищої школи — це максимально можлива його відповідальність за розвивально-людяну парадигму професійної підготовки фахівців. Така людська своєрідність формується завдяки вмінню викладача забезпечувати творчу свободу, набуття соціального досвіду, що завжди відбувається індивідуально у поєднанні з акмеологічним підходом до розвитку інтелекту, поведінкових рис і очікувань особистості, спираючись на принцип людяності, єдності соціально-загального й індивідуального.

Література. 1. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: наук. — метод посібник К.: МАУП, 2000, 312 с. 2. Зязюн І. А. Філософські проєкції освіти і освітніх технологій 1996. № 1. С. 7-11. 3. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: Монографія / За ред. І. А. Зязюна. К., 2000. 636 с. 4. Рябченко В. Фальсифікація вищої освіти в Україні як суспільна проблема: світоглядно-компетентнісний аспект. Вища освіта України. 2014. № 4. С. 16–22.

УДК 378.6:656.2.071.1:005.3(043.3/5)

Сущенко Р. В.
м. Запоріжжя, Україна

СОЦІОКУЛЬТУРНІ ПРІОРИТЕТИ ПЕДАГОГІЧНОЇ СПАДЩИНИ І. А. ЗЯЗЮНА

Сьогоденна соціальна практика характеризується розбудовою української державності, становленням ринкових і демократичних відносин, новими міжнародними господарськими зв'язками та входженням у процеси розвитку світової науки, культури, техніки в умовах наростаючої необхідності гармонізації і взаємодії відносин між особистістю та суспільством. Саме це і є, на думку І. А. Зязюна, викликом системі професійної підготовки кадрів, що потребує радикальної її трансформації в напрямку формування соціальної зрілості випускників закладів вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інтерес до цих питань ніколи не згасав, а останнім часом навіть помітно зріс, про що свідчать наукові праці сучасних вітчизняних і зарубіжних дослідників. На теоретико-педагогічному рівні ці проблеми висвітлювались у працях багатьох вітчизняних філософів, психологів і педагогів (А. Андрущенко, Є. Барбіної, І. Беха, Г. Балла, С. Гончаренка, І. Зязюна, В. Кременя, В. Кудіна, Н. Ничкало, А. Петровського, В. Радула, О. Романовського, П. Сауха, В. Семиченко, І. Смірнова та ін. Невирішеним залишається питання соціалізації професійної освіти у закладах вищої освіти з урахуванням потреб соціального замовлення.

Мета статті – окреслити основні напрями соціалізації професійної підготовки інженерних кадрів на основі педагогічної спадщини І. А. Зязюна.

Виклад основного матеріалу. У педагогічній спадщині І. А. Зязюна примножуються, концентруються і трансформуються постійно зростаючі соціокультурні пріоритети як соціально-педагогічні цінності України. Особливу цінність мають погляди академіка на формування у майбутніх фахівців такої власної громадянської позиції, яка зможе, «з одного боку, надати кожній людині повну свободу, а з іншого – зробити так, щоб вона бажала робити те, що необхідне суспільству» [2, с. 9].

Особливо значущим у цьому контексті є концептуальний підхід академіка І. А. Зязюна до проблеми досягнення соціального ефекту в професійній підготовці інженерних кадрів, формування в них соціальної активності, що, на переконання І. А. Зязюна, вимагає зміни стратегічних, глобальних цілей, перестановки акценту зі знань спеціаліста на його людські, особистісні якості, які постають водночас і як ціль, і як засіб його підготовки до майбутньої професійної діяльності. На думку академіка, цілями професійної освіти є: «по-перше, творча діяльність спеціаліста, здатність до гнучкої її переорієнтації згідно зі змінами в системі соціальних і культурних інститутів сучасного суспільства, орієнтованого на людські цінності; по-друге, формування особистісних якостей спеціаліста, які визначають не лише його суто професійні характеристики, але й стиль мислення, рівень культури, інтелектуальний розвиток ... Соціальні й особистісні інтереси, індивідуальні й колективні дії, традиційні та нові елементи педагогічного процесу, засвоєння знань і розвиток, алгоритмізація і творчість, живе спілкування й робота з комп'ютером, лінійна і концентрична побудова програм, індукція та дедукція, автономність і підпорядкування, інтелектуальне й почуттєво-емоційне – все це необхідно поєднувати в освітній діяльності [1, с. 23].

Ці та інші концептуальні підходи виявились для нашого дослідження важливим теоретичним підґрунтям у розробленні загальної стратегії соціально спрямованого формування соціальної зрілості інженерних кадрів – складової їхнього професіоналізму.

Відомий в Україні педагог-соціолог В. Радул під соціалізацією розуміє «процес залучення людини до суспільства завдяки засвоєнню й відтворенню особистістю соціального досвіду, історично нагромадженої культури. Саме цей вид діяльності є об'єктом педагогічної науки, мета якої становлення особистості людини, здатної до співпереживання, готової до вільного, гуманістично орієнтованого вибору й індивідуального інтелектуального зусилля, людини, яка поважає себе та інших, толерантно ставиться до представників інших культур і національностей, незалежна в судженнях, відкрита до іншої й неочікуваної думки» [3, с. 2].

Останнім часом науковці оперують досить розповсюдженим терміном – «соціальна культура», який визначають, як: 1) окремий важливий вид, сегмент людської культури, що унормовує, ціннісно закріплює перебіг спільного життя людей, виробляє і передає від покоління до покоління правила, вартості, коди і схематизми їх буденної поведінки, кооперативної діяльності міжособистого спілкування і повновагового вчинення; 2) багаторівневе утворення у життєдіяльності осіб, націй і людства в цілому, що синтезує світоглядні, психосоціальні й етичні знання та уявлення про чинне і належне суспільне життя, а також у певний, історично і ментально зумовлений, спосіб регулює й умотивовує його перебіг-екзистенцію; 3) окрема – масштабна, соціетальна, головно нематеріальна – сфера суспільного виробництва, сутність якої становлять процеси актуалізації, продукування, накопичення і трансляції новими поколіннями соціального досвіду в динаміці і взаємодоповненні його різних форм та організованостей: знань, норм, стереотипів, навичок, настановлень, прикладів поведінки і діяльності, моделей і схем спілкування, ігрових і вчинкових сценаріїв, ідей, гіпотез, переконань, вірувань, цілей соціокодів, ціннісних орієнтацій, смислів і значень; 4) особлива форма усупільненого буття людей, створювана в ході філогенезу, постійно відновлювана і збагачувана прийдешніми поколіннями через коди, схеми, програми і моделі поведінки, діяльності, спілкування і вчинення, привласнена кожним суб'єктом життєактивності у процесі онтогенезу, що формує його як внутрішню культурну особистість і самовідповідальну індивідуальність» [4, с. 26]. Уже сьогодні визначення терміну «соціальна культура» є синонімом суспільної культури, це знання про специфіку розгортання соціальних процесів, особливості соціальної сфери як певної сфери життєдіяльності людей, де реалізуються їх соціальні запити та інтереси. У професійній педагогіці, яка досліджує теорію і методику професійної підготовки інженерних кадрів уже сьогодні формуються нові синтетичні напрями, які ґрунтуються на синтезі, що об'єднують знання з економіки, соціології, психології, філософії, етики, що дозволяють більш реально розглядати сучасні проблеми професійної підготовки фахівців різних галузей знань. Це і соціологія, й економіка, і психологія, й культурологія, і менеджмент, які олюднюють інженерну діяльність і визнають величезний вплив на розвиток культури та моралі інженерних кадрів.

Висновки. Без соціалізації професійної освіти неможливі ні соціальне партнерство, ні консолідовані взаємні соціально професійні досягнення й реалізація ціннісно раціональних соціально-професійних дій, ні встановлення нових соціальних зв'язків і контактів, забезпечення соціально-економічних змін, пріоритетності культури. В кожну історичну епоху, залежно від характеру культури, економіки, інформаційного забезпечення, відбувається

соціалізація особистості, передумовою якої є спільність, співучасть буття, взаємодія, колективна природа спілкування, обмін інформацією, узгодження індивідуальних цілей та планів дій, прагнення досягти взаєморозуміння, приєднання до цінностей інших.

Література. 1. Зязюн І. А. Гуманізм освіти ХХІ століття: філософський і психологічний аспект. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2002. № 2. С. 23–34. 2. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: наук.-метод. посібник / І. А. Зязюн. – К.: МАУП, 2000., 312 с. 3. Радул В. В. Деякі аспекти професійної соціалізації вчителя. *Шлях освіти*. 2012. № 3. С. 2–6. 4. Фурман А. В., Морицакова О. С. Соціальна культура. *Психологія і суспільство*. 2015. № 1. С. 26–36.

УДК 378.22.015.311(043.5)

Верітова О. С.
м. Запоріжжя, Україна

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

На думку *І.А. Зязюна* питання розвитку емоційного інтелекту є особливо актуальним стосовно підготовки майбутніх педагогів вищої школи [5]. Адже саме добре розвинений емоційний інтелект є одним з найважливіших компонентів професіограми педагогів вищої школи. Емоційний інтелект як категорія філософії, психології, педагогіки, соціології досліджувався досить широким загалом вчених (Н. Андрєєва, Г. Гарднер, Д. Гоулман, С. Дерев'янка, В. Зарицька, Є. Ільїн, Н. Коврига, Дж. Майєр, Е. Носенко, А. Чеботар та ін.). Вченими інтенсивно розробляються філософські та методологічні основи професійної освіти майбутніх викладачів вищої школи, окремі конкретно-наукові та прикладні технології формування їхньої професійної компетентності, в яких розглядаються окремі аспекти проблематики емоційного інтелекту (В. Андрущенко, Н. Волкова, С. Гончаренко, О. Гура, Р. Гуревич, І. Зязюн, В. Луговий, Н. Ничкало, В. Рибалка, О. Романовський, С. Сисоєва, А. Сущенко та ін.).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розкриттю особливостей розвитку емоційного інтелекту у фахівців гуманітарних професій присвячено праці В. Димань, А. Дудолодової, М. Журавльової, В. Зарицької, О. Милославської, О. Нечипорук та інших фахівців психологічної та педагогічної науки. Науковцями обґрунтовано й експериментально перевірено засоби розвитку складових емоційного інтелекту в системі професійної підготовки фахівців гуманітарного профілю. Виокремлено основні ознаки, які доводять правомірність виділення емоційного інтелекту як структурного компонента інтелекту людини. Проте, незважаючи на ґрунтовно досліджені засади емоційного інтелекту як якості особистості, відсутні дослідження стосовно

теоретико-методологічних засад розвитку емоційного інтелекту майбутніх педагогів вищої школи.

Метою даної статті є висвітлення методичних аспектів розвитку емоційного інтелекту майбутніх педагогів вищої школи.

Проблема розвитку емоційного інтелекту майбутнього педагога вищої школи є поліаспектною науковою проблемою, для вирішення якої необхідно розглянути філософські погляди на проблему мислення і інтелекту взагалі, загальнонаукові підходи до розгляду проблеми, психолого-педагогічні теорії і концепції, які можуть бути ефективно використані для розвитку емоційного інтелекту, узгоджене поєднання форм, методів і засобів професійної підготовки майбутніх педагогів вищої школи, тобто методичне забезпечення цієї підготовки.

Для формування основних методичних положень були розглянуті численні дослідження, присвячені підготовці викладача вищої школи, (О. Гура, І. Дичківська, В. Краєвський, О. Крисанова, С. Ніколаєнко, О. Пехота, Л. Подимова, С. Сисоєва, В. Сластьонін, А. Сущенко, Т. Сущенко, А. Хуторської та ін.), а також визначено законодавчий базис для здійснення такої підготовки, який складають положення й вимоги державних нормативно-правових документів щодо освіти. До них, насамперед, належать Закони України «Про освіту» (2017 р.) [2], «Про вищу освіту» (2014 р.) [1]

Методичний концепт складають форми, методи, засоби і технології, що застосовуються у процесі розвитку емоційного інтелекту майбутніх педагогів вищої школи, методи дослідження, а також методи оцінювання рівнів розвитку їхнього емоційного інтелекту.

Психолого-педагогічний і методичний концепти відповідають третьому і четвертому рівням методології (за Е. Юдіним) – конкретно-науковому та технологічному.

Провідна ідея полягає у реалізації двокomпонентної системи розвитку емоційного інтелекту майбутніх педагогів вищої школи на основі певних механізмів його функціонування: емоційність сама по собі; фасилітація та інгібіція потоків емоційної інформації (керування емоціями); 3. спеціалізовані центральні механізми [4].

Висновки. Реалізація провідної ідеї дослідження передбачає використання наступних методичних установок:

1) оновлення змісту професійної підготовки майбутнього педагога вищої школи шляхом розроблення освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи», навчального плану, навчальних програм дисциплін, навчально-методичних матеріалів, які мають враховувати аспект розвитку емоційного інтелекту майбутнього педагога вищої школи;

2) використання трирівневої структури розвитку емоційного інтелекту майбутніх педагогів вищої школи, що створює умови для відповідної

теоретичної підготовки студентів (перший рівень); набуття ними практичних умінь та досвіду здійснення емоційно забарвленої педагогічної діяльності в процесі навчання (другий рівень); формування у магістрантів особистого досвіду роботи зі студентами, (третій рівень);

3) організацію емоційно забарвленого контекстного освітнього середовища в умовах квазіпрофесійної діяльності магістрантів, що передбачає наближення форм організації освітньої діяльності майбутніх педагогів вищої школи до форм їх професійної діяльності з метою імітації тих елементів педагогічної праці, які їм доведеться виконувати в майбутньому;

4) використання в процесі професійної підготовки методів, форм і засобів навчання, які сприяють залученню студентів до емоційно забарвленої пошукової діяльності під час аудиторної та позааудиторної форм роботи;

5) підвищення ролі самостійної роботи студентів в освітньому процесі шляхом їх залучення до проектної, тренінгової, квестової діяльності.

6) застосування акмеологічного методу порівняння різних систем діяльності викладачів різних рівнів ефективності з метою вироблення елементів авторської системи діяльності майбутнього педагога вищої школи.

Література. 1. Закон України «Про вищу освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. 2. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>. 3. Кузьмина, Н. В. Акмеология – новый этап развития петербургской научной школы психологов Б.Г.Ананьева «Акмеология: методология, методы и технологии». *Материалы научной сессии, посвященной 75-летию Н.В. Кузьминой* / под общ. ред. А. А. Деркача. Москва: РАГС, 1998. 230 с. 4. Андреева И. Н. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии. Новополюк: ПГУ, 2011. 388 с. 5. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії : монографія. Черкаси, 2008. 608 с.

УДК 159.92

Гура Т.В.
м.Харків, Україна

ЛІДЕРСТВО В СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ІНЖЕНЕРА

Для того, щоб лідер ефективно виконував свої функції та відповідав очікуванням суспільства чи хоча б свого безпосереднього оточення, йому вкрай необхідні глибокі аналітичні здібності, рішучість та відповідальність. Дійсно, без розвинених навичок системного аналізу, без глибокої і швидкої рефлексії та уміння приймати раціональне рішення і готовності рішуче брати на себе відповідальність за його результати і можливі наслідки людина, що претендує на роль лідера, не стане ним навіть за наявності харизми [1, С.55-59].

Науковців зацікавила психологічна структура лідерських якостей.

На думку Кокуна О. М., розроблена психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера, яка складається із 5 компонентів: 1) комунікативно-організаційний (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленеві та організаційні здібності); 2) емоційно-вольовий (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, вимогливість, самовладання, стресостійкість); 3) мотиваційний (мотивація до лідерства та успіху); 4) мисленевий (швидкість мислення, логічність, креативність, проникливість, здатність до прогнозування та узагальнення, критичність, розсудливість); 5) особистісний (активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, відповідальність, почуття гумору, оптимістичність, чесність, патріотизм, прагнення до самовдосконалення). А. В. Коберою була розроблена інтеграційна модель управлінського лідера органів внутрішніх справ, яка включає такі значимі компоненти структури особистості управлінського лідера, як: 1. Лідерську спрямованість, яка розглядається як складне системне утворення, що детермінує саме лідерську поведінку особистості і включає 6 компонентів: специфічність, стійкість, інтенсивність спрямованості, широту мотивації, дієвість спрямованості та рівень задоволеності статусом. 2. Професійну компетентність – компонент структури особистості лідера, який розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для ефективних дій у визначеному колі ситуацій, а також як досконале знання своєї справи, сутності виконуваної роботи. 3. Лідерський потенціал особистості (комплекс особистісних якостей та психологічних характеристик), який включає: емоційну, поведінкову та когнітивну гнучкість [3, С.170-174].

На думку науковців Центра лідерства кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А.Зязюна НТУ «ХП», виділені психологічні якості особистості, що забезпечують здатність до лідерства. На сьогоднішній день існує безліч підходів та класифікацій, що мають на меті визначення саме тих якостей, які мають найбільше значення для лідера. Цікаво, що переліки якостей, визначені різними науковцями, часто виявляються не просто не схожими, а навіть протилежними. Вважаємо, що це пов'язано з багатогранністю та невичерпністю феномену лідерства, вони проявляються у різних лідерів по-різному в залежності від особливостей їх характеру та специфіки професійної діяльності. Ці якості можна поділити на чотири основні групи: 1) Когнітивно-емоційні; 2) Соціально-комунікативні; 3) Індивідуально-парадоксальні; 4) Морально-вольові. До когнітивно-емоційних якостей відносять: когнітивний, емоційний та соціальний інтелект особистості. До морально-вольових якостей відносять: рівень морального розвитку, спрямованість на успіх, цінності особистості. До соціально-комунікативних відносять: комунікативні та організаційні

здібності, емпатію, вміння налагоджувати взаєморозуміння між членами команди, відкритість новому соціальному досвіду. До індивідуально-парадоксальних якостей відносять такі риси особистості, що традиційно не відносяться науковцями до лідерських, але вони не тільки не заважають лідерам виконувати їхні функції, а й дозволяють досягати більшого й формувати неповторний лідерський стиль. Кожна з груп якостей може бути вираженою більше, або менше в залежності від особливостей професійної діяльності лідера. Але кожен лідер має бути спрямованим на поступовий та сталий розвиток всіх груп якостей. Тільки гармонійне поєднання всіх груп якостей може дозволити лідеру виконувати свої обов'язки найбільш ефективно: вести за собою послідовників, планувати діяльність, надихати інших, візуалізувати майбутнє, генерувати ідеї та інше. В науковому співтоваристві не існує єдиної думки щодо навичок та вмінь лідера. Все ж, вважаємо за необхідне презентувати модель навичок лідера, що була розроблена американськими дослідниками Дж.М. Коузесом та Б.З. Познером. Дослідники виділили 5 базових здібностей: моделювання шляху для досягнення мети; надихання послідовників; сприйняття кожної нової мети як виклику; надання послідовникам можливості досягати більшого; підбадьорення послідовників. Здатність до моделювання шляху проявляється у вмінні чітко визначити мету, розбити її виконання на окремі завдання, оцінити потенційні ризики. Розвиненість цієї навички також включає в себе готовність лідера обговорювати зі своїми послідовниками різні можливості досягнення мети для створення найбільш оптимального сценарію. Здатність надихати послідовників проявляється у вмінні створювати позитивний і привабливий образ майбутнього. Крім того, лідер з розвиненими навичками натхнення вміє зробити спільну мету цінною для кожного з членів команди, звертаючись до цінностей та мотивів послідовників. Здатність сприймати кожну мету як виклик проявляється в готовності лідера до системних змін для найбільш ефективного досягнення цілі. Лідер з таким вмінням не отримує задоволення у шаблонному виконанні однієї й тієї ж самої роботи. Навпаки: він весь час шукає нових ідей і завдань, що могли б покращувати і його самого, і членів його команди. Здатність давати послідовникам можливість досягати більшого проявляється в спрямованості лідера на розвиток членів своєї команди. Виконуючи певне завдання, лідер намагається розподіляти обов'язки таким чином, щоб члени команди навчалися чогось нового та відкривали нові можливості. Здатність підбадьорювати інших проявляється у вмінні підтримувати позитивний настрій в колективі та при спілкуванні з кожним з послідовників. Позитивні емоції та цілі підвищують віру послідовників в себе та дозволяють досягати більшого [2, С.7-9].

Таким чином, проаналізувавши дослідження різних авторів, можна зробити наступні висновки, що психологічна структура лідерських якостей складається із таких складників: а) комунікативно-організаційного; б) емоційно-вольового; в) мотиваційного; г) мисленевого; д) особистісного; обов'язковими компонентами особистості успішного лідера-управлінця є: лідерська спрямованість; професійна компетентність та лідерський потенціал особистості; психологічними якостями особистості, що забезпечують здатність до лідерства є: когнітивно-емоційні; соціально-комунікативні; індивідуально-парадоксальні; морально-вольові; лідерські якості в психологічній **структурі майбутнього інженера поєднують в собі всі вище зазначені** якості, при цьому майбутній лідер-інженер повинен мати навички системного аналізу, глибоку та швидку рефлексію, володіти вмінням приймати раціональне рішення і володіти готовністю рішуче брати на себе відповідальність.

Література. 1. Пономарьов О.С. «Логіка і харизма лідера»/ О.С.Пономарьов.-Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали науково-практичної конференції 27-28 вересня 2018 року / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХП», 2018. – С. 55-59. 2. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко – Х.: «Мадрид», 2017. – 100 с. 3. *Кокун О. М.* Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера / О.М.Кокун / Питання психології // Вісник Національного університету оборони України. – 2012. - № 4 (29) – С. 170-174.

УДК 371.14+378.1

Іонова О.М.
м. Харків, Україна

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ: АНТРОПОСОФСЬКИ- ЗОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД

Постановка проблеми. У зарубіжній педагогіці для підготовки майбутніх фахівців останнім часом набула поширення концептуальна програма NALM (New Adult Learning Movement) – Рух за оновлення освіти дорослих. Цей рух виник наприкінці 90-х рр. минулого століття в ряді європейських країн (Велика Британія, Нідерланди, Німеччина) за ініціативи Конрада ван Хойтена – голландського вченого, соціолога, педагога, визнаного в Європі фахівця з оптимізації організації навчання дорослих.

Основною метою статті є висвітлення особливостей програми New Adult Learning Movement (NALM) як антропософськи-зорієнтованого підходу до освіти дорослих.

Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих результатів. За своєю суттю програма NALM може бути застосована для освіти дорослих практично в будь-якій освітянській сфері (технічній або гуманітарній, вищій чи післядипломній освіті), оскільки вона спрямована на формування загальнолюдської культури через пробудження цілеспрямованої волі людини та розвиток власного незалежного судження особистості.

На сьогодні за програмою NALM працюють у багатьох країнах Європи та Америки. В Україні з 2000 р. спільно з голландськими фахівцями здійснюється підготовка та перепідготовка вальдорфських педагогів. Основні підходи, форми та методи NALM використовуються також у Харківському національному педагогічному університеті імені Г. С. Сковороди для підготовки та підвищення кваліфікації вчителів для роботи в умовах Нової української школи [1].

Методологічними засадами програми NALM є антропософія – учення про духовну основу світу та людини, фундатором якої є Рудольф Штайнер – видатний європейський мислитель, філософ, учений, соціолог, педагог, засновник Вальдорфської школи [2].

Відповідно до антропософського бачення образ людини – це триєдність тілесного, душевного та духовного буття; людська індивідуальність, її «Я», виявляється в трьох основних функціях людської душі (психіки) – мисленні, почуттях і волі. Ці сфери людини перебувають у стані постійного руху, а завдання освіти полягає у пошуку методів і форм їх гармонізації. Важливим є також уявлення про розвиток людини в ритмі семи років (основного салютогенетичного ритму).

Виходячи з антропософських підходів до суті людини та її розвитку, К. ван Хойтен будує NALM на системі взаємопов'язаних принципів, а саме [3]:

– навчання людини як пробудження її волі, тобто пробудження мотивації до навчання.

Пробудження незалежної волі людини, дефіцит якої так гостро відчувається в наш час, є надзвичайно важливим, оскільки воля пов'язана з природою людського «Я». Р. Штайнер характеризує «Я» людини як «волю, що працює». Зв'язок між «Я» і волею живе в елементі тепла – душевного тепла. Людське «Я» виробляє тепло як продукт інтересу, ентузіазму щодо цікавого, прекрасного, доброго, істинного. Невипадково говорять: «загорітися справою», «полум'я ентузіазму» тощо. Виявлення активності до того, що наповнює людину ентузіазмом, і є пробудженням волі.

Пробудженню волі людини сприяють групова робота, проектна та художня діяльність (робота зі словом, звуком, музикою, кольором, формою, дрібною пластикою тощо).

У процесі освіти необхідно підтримувати три основні стимули, що збуджують логічно спрямовану волю людини, – стимули знання (пізнання), розвитку і вдосконалення. Стимул пізнання є найбільш свідомим, він допомагає подолати відчуття ізоляції від світу, зрозуміти світ і себе. Стимул розвитку є основною силою душі, що перетворює її. Власний розвиток і перетворення людина переживає через фази своєї біографії. Стимул удосконалення пов'язаний із почуттям незадоволеності досягнутим і бажанням реалізувати свій потенціал.

Пробудження волі до навчання тісно пов'язано з іншим складником мети освіти дорослих – формуванням незалежного судження, що є запорукою внутрішньої автономії, індивідуального способу дії;

– навчання людини як подолання бар'єрів – трьох основних бар'єрів, з якими необхідно працювати, – у людському мисленні, почуттях і вольовій діяльності. Людині потрібні свідомість і мужність, щоб розпізнати свої бар'єри, проте справжні зміни відбуваються у процесі їх подолання. Важливу роль у цьому процесі відіграють вправи внутрішнього характеру, спрямовані на оволодіння ходом своїх думок, взяття під контроль емоцій і почуттів, опанування вольових імпульсів;

– інтеграція трьох основних навчальних напрямів, які умовно можна визначити таким чином: академічне навчання, стрижнем якого є розв'язання завдання, як навчитися вчитися; навчання долею (життєвим досвідом) – практична робота з власною біографією, установлення певних закономірностей свого життєвого шляху, що сприяє отриманню нових смислових орієнтирів, набуттю внутрішньої впевненості; духовний (внутрішній) розвиток – пошук і робота з власними духовними питаннями;

– семи-крокове проходження процесу навчання. До навчальних кроків, згідно з якими структурується весь процес освіти, відносяться: спостереження (сприйняття); виробка ставлення до об'єкта спостереження; переробка та засвоєння; індивідуалізація; вправи (практика); розвиток нових здібностей; творчість (створення нового);

– синтез науки, мистецтва і моралі. Ці три елементи утворюють творче джерело для гуманізації процесу освіти, сприяють формуванню людини як носія загальнолюдської культури. Заняття мистецтвом вносять серйозні зміни в діяльність почуттів і життєвих процесів, сприяють розвитку душевних сил (нове мислення, нові почуття, нову волю до творчості), дозволяють людині пережити себе на кожному кроці пізнання, усвідомити свої бар'єри та подолати їх.

Висновки з дослідження й перспективи подальших розробок. Проаналізовано методологічні засади програми New Adult Learning Movement (NALM) та схарактеризовано основні принципи її побудови: пробудження волі дорослого та формування його незалежного судження; індивідуалізація освіти дорослих; подолання бар'єрів у людському мисленні, почуттях і вольовій діяльності; інтеграція трьох основних навчальних напрямів (академічне навчання, навчання життєвим досвідом, внутрішній духовний розвиток), синтез науки, мистецтва і моралі.

Використання NALM відкриває перспективи не лише перед розвитком вальдорфської педагогіки, але й для розробки нових підходів до вдосконалення професійної освіти, що сприятиме подальшій інтеграції вітчизняної вищої школи до європейського та світового освітнього простору.

Література. 1. *Іонова О.М.* Салютогенетичний підхід до підготовки майбутніх педагогів. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*: зб. наук. пр. Харків: ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2015. № 2. С.34-42. 2. *Штайнер Р.* Общее учение о человеке как основа педагогики. Москва: Парсифаль, 1996. 176 с. 3. *Houten, C. V.* Awaking the Will. Principles and process in Adult Learning. London: Tempe LODGE, 1999. 230 p.

УДК[37:069]:374.72:-029.6

Філіпчук Н.О.
м. Київ, Україна

ТЕХНОЛОГІЧНІ АСПЕТИ ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ МУЗЕЙНОЇ ПЕДАГОГІКИ В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІВ

Постановка проблеми. Музей як освітній заклад мусить упроваджувати суб'єкт-суб'єктну модель спілкування, міжособистісний, культурно-світоглядний, міжкультурний діалог. Діалогова концепція зумовлена тим, що діалогічні відносини стають універсальними як для музейного так і для педагогічного світу. Їхня синергія, інтеграція лише підсилює необхідність упровадження в галузі музейної педагогіки діалогічної моделі. Особистісно-орієнтована парадигма в навчально-виховному процесі, значущість пріоритетів сталого розвитку, гуманітарних, історично-культурних цінностей у становленні, вихованні Людини і суспільства потребують якісних змін як в методології реалізації сутності і функцій музею, та і навчальних закладів. Музейна педагогіка мусить у своїй основі мати такий ефективний механізм, метод реалізації окреслених завдань як діалог, без якого послаблюється формування критичного мислення, самосвідомості, самопізнання, мотиваційність щодо самоудосконалення. Зважаючи на те, що музейна педагогіка передбачає виконання трьох найголовніших сенсів: а) служити Людині і виховувати Людину; б) служити Народу і Державі і виховувати Народ; в) служити Людству і виховувати Людство, то це значно

актуалізовує сучасне комунікаційне середовище, якість соціокультурного, міжкультурного, міжособистісного діалогу.

До проблем використання можливостей музейної педагогіки у професійному розвитку педагогів з метою реалізації діалогічної стратегії взаємодії освітніх і музейних інституцій зверталися В. Крамар [1], Р. Маньковська [2], А. Хеленюк [3] та ін.

Основна мета статті – охарактеризувати сутність якості педагогів, як професійної компетентності педагогічного персоналу щодо використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання, та проаналізувати основні складові технології використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти педагогів.

Виклад основного матеріалу. З урахуванням означених пріоритетів розвитку музейної педагогіки нами було обґрунтовано сутність професійної компетентності педагогічного персоналу щодо використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання та визначено компоненти цієї якості: *мотиваційно-ціннісний* (мотивація, потреби, ціннісні установки щодо використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти на основі культуровідповідної ціннісної парадигми функціонування музейних інституцій, створення експозицій тощо); *когнітивно-інформаційний* (рівень володіння знаннями з проблеми теорії і практики використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти); *діяльнісно-самооцінний* (володіння уміннями, здатностями щодо використання потенціалу музейної педагогіки в умовах неформальної освіти; самооцінювання власних комунікативних, дослідницьких, презентаційних умінь з подальшим проектуванням напрямів професійного самовдосконалення).

Змодельована структура створила підстави для діагностики рівня професійної компетентності педагогічного персоналу щодо використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання. Було визначено критерії професійної компетентності педагогічного персоналу щодо використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання: *мотиваційний, когнітивний, діяльнісно-рефлексивний*. *Мотиваційний критерій* характеризує мотивацію, потреби, ціннісне ставлення до використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання. Показниками визначеного критерію є мотиви і спрямованість на використання потенціалу музейної педагогіки в умовах неформального навчання. *Когнітивний критерій* визначає рівень володіння знаннями з проблем теорії і практики використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання. Показниками критерію є: володіння теоретичним матеріалом з питань теорії використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання; володіння знаннями щодо можливостей проектування технологій використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання. *Діяльнісно-*

рефлексивний критерій визначає здатність педагога застосовувати музейну педагогіку в умовах неформальної освіти; визначає рівень володіння презентативними, дослідницькими, комунікативними вміннями у процесі використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти; готовність педагога самостійно оцінювати результати використання потенціалу музейної педагогіки. До показників діяльнісно-рефлексивного критерію віднесено: володіння вміннями творчого використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти; готовність до рефлексивного і конструктивного осмислення результатів використання потенціалу музейної педагогіки та визначення перспектив подальшого самовдосконалення у цьому напрямі.

На основі критеріїв і показників професійної компетентності педагогічного персоналу щодо використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання визначено такі рівні сформованості означеної якості, як: низький, середній і високий. У процесі проведення анкетування, усного опитування було виявлено, що низький рівень професійної компетентності щодо використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання мають 25% педагогів, середній – 68%, високий – 7%. Відзначено, що є потреба у розробленні й апробації технології використання засобів музейної педагогіки в умовах неформального навчання.

Відповідно розроблено технологію використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти. Метою технології є збагачення змісту, удосконалення методів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти на основі досвіду вітчизняних музеїв культурологічного, мистецтвознавчого спрямування. Технологія використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти ґрунтується на сучасному імперативі розвитку освіти і культури, адже потреби суспільства, держави, особистості зумовили вироблення сучасних тенденцій в діяльності таких інститутів. Пошуку нових орієнтирів, напрямків, оцінок вимагав процес творення нації і зміцнення державності. Музеї не просто уособлюють заклади, в яких зберігаються, вивчаються пам'ятки, експонати історії, матеріальної і духовної культури, але в умовах незалежності України мають перетворитися в потужні культурні, наукові, духовні, просвітницькі центри, які формують нове світобачення, раціональне й почуттєве осмислення, сприйняття власної історичної спадщини.

Мету реалізації технології можна конкретизувати у таких завданнях: формування здатності до критичного оцінювання історичних подій на основі використання потенціалу музейної педагогіки; налагодження діалогової взаємодії у системі «університет – школа – музей»;

удосконалення умінь тематичного добору музейних експозицій з урахуванням індивідуальних потреб особистості. Провідними *принципами* реалізації технології є принцип культуровідповідності, врахування особистісних потреб, аксіокультурного розвитку і саморозвитку особистості, єдності навчання, виховання і розвитку, зв'язку з життям, проектування індивідуальної освітньої траєкторії. *Змістова складова технології* використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти включає інтенсифікацію опанування тематичним матеріалом музеїв культурологічного, мистецтвознавчого спрямування (у м. Києві), ознайомлення з методами роботи музеїв з різними категоріями населення, з мистецько-просвітницькими заходами, організованими з метою розвитку ціннісних орієнтирів, формування національно-свідомої світоглядної позиції (Музей народної архітектури та побуту України, Музей видатних діячів культури, Будинок-музей Миколи Лисенка, Музей книги і друкарства, Національний культурно-мистецький заповідник «Києво-Печерська Лавра», Національний музей Тараса Шевченка, Музей Івана Гончара, та ін.); аналіз змісту реальних та віртуальних екскурсій. *Процесуальна складова* технології використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти передбачає застосування спектру методів і форм навчання: підготовка презентацій про діяльність музеїв, індивідуальні дослідницькі завдання, віртуальні екскурсії, дискусійні платформи, робота в малих групах тощо.

Висновки і перспективи подальших наукових досліджень. Отже, технологія використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти з метою збагачення змісту, удосконалення методів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти на основі досвіду вітчизняних музеїв культурологічного, мистецтвознавчого спрямування; налагодження діалогової взаємодії у системі «університет – школа – музей»; удосконалення умінь педагогічного персоналу щодо тематичного добору музейних експозицій з урахуванням індивідуальних потреб особистості. Перспективою подальших досліджень є виявлення педагогічних умов реалізації означеної технології.

Література. 1. Крамар В. Внесок П. П. Чубинського у становлення «музейної педагогіки» і розвиток етнічної культури. – Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua. 2. Маньковська Р. Сучасні музейні комунікації та перспективи їх розвитку. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/kraeznavstvo_2013_3_13. 3. Хеленюк А. Внесок зарубіжних українців у формування художнього фонду Музею історії Національного університету «Острозька академія» та популяризацію творчості митців діаспори // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». 2015. Режим доступу: <http://eprints.oa.edu.ua/5181/1/37.pdf>

ФЕНОМЕН АКАДЕМІКА І. А. ЗЯЗЮНА ЯК ГОЛОВИ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ

В умовах різних змін у діяльності спецрад, загострення конкурентної боротьби між ЗВО за виживання на ринку освітніх послуг, зростаючих вимог до дисертацій кандидатського, докторського рівня з точки зору їх змісту, наукової доброчесності, а також їх оформлення, організація роботи спеціалізованих вчених рад значно ускладнилася і вимагає професійного керівництва. У п. 29 «Положення про спеціалізовану вчену раду» визначено, що головою ради та заступником голови ради призначаються провідні вчені, доктори наук (за спеціальностей, за якими раді надано право присудження наукових ступенів), які є штатними працівниками наукової установи, вищого навчального закладу, в якому утворена рада». За стислими офіційними вимогами відсутня можливість уявити особистість Голови Ради. Але саме голова, його заступник і вчений секретар поряд з керівниками, опонентами, рецензентами відповідають за якість підготовки наукових досліджень.

Голова спецради – особлива посада. Висуваються високі серйозні вимоги як до професійних, так і особистісних ділових якостей лідера такої сфери вищої освіти. Як відомо, голів спецради не готують в організованих формах навчання, спеціальних семінарах, на систематичних нарадах, що були б зорієнтовані на підвищення психолого-педагогічної, організаційно-управлінської їхньої кваліфікації.

Управління радою – надзвичайно складний процес. Голова, як будь-який керівник, повинен уміти: планувати діяльність ради (аналізувати, прогнозувати, ставити реальні завдання на майбутнє); організовувати (чітко розподіляти працю, регламентувати повноваження і ступінь відповідальності заступника голови ради, вченого секретаря, членів ради, дотримуватись дисциплінарних вимог); мотивувати, тобто активізувати членів ради, викликати в них потребу працювати добре, відповідально, енергійно, а також здійснювати контроль за діяльністю ради.

У контексті зазначеного постать доктора філософських наук, професора, академіка НАПН України І. А. Зязюна – видатного вченого, надійної щирої людини, яка у різні роки обіймала посади професора, ректора ПДПУ ім. В. Г. Короленка, директора науково-дослідного Інституту педагогіки і психології професійної освіти НАПН України, Міністра освіти і науки України – заслуговує на особливу увагу. Розкриття принаймні головних рис як Голови спеціалізованої вченої ради дозволить представити феномен І. А. Зязюна як очільника однієї з провідних спецрад в Україні.

Інтерес до діяльності І. А. Зязюна як голови спецради Д.01.61.01 зумовлено високим рівнем її роботи, ефективність якої залежала багато в чому від її очільника: його особистої харизми, професіоналізму, таланту організатора, лідерських якостей. І. А. Зязюн, як свідчать його друзі, колеги, пошукувачі, був безперечно лідером в освіті, про що свідчили його інтелігентність, ініціативність, упевненість в собі, зрілість і рішучість. І. А. Зязюн – авторитетний лідер, який користувався повагою і симпатією підлеглих; його природна привабливість надихала оточуючих. Він був лідером, який з творчою уявою, фантазією надавав можливість людям реалізувати повністю свої потенційні можливості.

Узагальнення досвіду спілкування з багатьма пошукувачами наукового ступеня 90-х років ХХ ст. – початку ХХІ – на етапі становлення і розвитку спецради (С. Т. Золотухіна, І. Ф. Прокопенко, М. К. Подберезський, А. В. Троцько, О. Г. Романовський, В. М. Гриньова та ін.), власних спостережень дозволило виявити як загальні риси-вимоги, так і специфічні, що притаманні саме І. А. Зязюну і які забезпечували успіх діяльності ради:

- професійно-управлінська компетентність, що виявлялась у наявності професійних знань, умінь у сфері керівництва науковою спільнотою, в культурі організації наукової діяльності, досвіді керівництва Радою; в умінні здійснювати стратегічне управління, передбачати результати, генерувати ідеї, бачити перспективи розвитку ради завдяки наявності високого інтелекту, життєвої мудрості;
- професійно-організаційні якості, що забезпечували організацію плідної роботи ради, її планування, лідерські якості, ретельний підбір членів ради, уміння організовувати сумісну їхню діяльність;
- психолого-педагогічна компетентність, що виявлялась у вміннях спілкуватися, налагоджувати контакти і взаємини з членами ради і пошукувачами.

Повага, інтерес до науковця виявляється тоді, коли він – цільна натура, особистість, що має власну оригінальну систему поглядів на освіту, життя і захоплює нею оточуючих учнів, друзів, колег. Такою концепцією для І. А. Зязюна стала «Концепція філософії серця», силу глибини якої забезпечено також і його морально-вольовими діловими якостями, здатністю до тривалої творчої діяльності, порядністю, особистісною організованістю.

Особливістю ж академіка І. А. Зязюна як Голови спецради були його здібність, здатність, по-перше, сформувати професійну, унікальну команду однодумців, завдяки якій Рада набула статус високопрофесійного конкурентно-спроможного органу. Це – заступник голови, доктор педагогічних наук, професор, академік НАПН України Н. Г. Ничкало, учений секретар – кандидат наук Г. М. Цибульська, технічний секретар – Є. Т. Дідковська.

По-друге, важливим для І. А. Зязюна було створити потужну раду, до якої ввійшли видатні вчені, знані в Україні і далеко за її межами, зокрема академіки НАПН України, доктори наук, професори С. У. Гончаренко, Б. Д. Ярмаченко, Н. Г. Ничкало, В. В. Бондар, а також члени-кореспонденти, доктори педагогічних та психологічних наук, професори В. О. Моляко, В. Ю. Биков, В. А. Козаков, Л. Г. Коваль, О. П. Рудницька, Н. М. Буринська, В. К. Майборода, А. І. Дьомін, С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, В. А. Семиченко, Г. О. Балл, М. І. Шкіль та ін.

По-третє, специфічним було створення на засідання вченої ради, з одного боку, атмосфери науковості, ділового професійного спілкування, з іншого – комфортності, толерантності, поваги до тих, хто захищається.

По-четверте, використання в процесі захисту елементів високого класу ораторської майстерності, змістовних, дотепних коментарів, реалізація особистої харизми, дотепних жартів, імпровізації, гумору, що були притаманні лише І. А. Зязюну і надавало роботі ради особливого шарму.

Такого не було ще в світі Голови.

Із вдячністю у спогади занурюємося ми.

І пам'ятаємо велич Ваших справ.

Нам захист у Вашій раді силу дав.

Хай процвітає і надалі Ваша Рада.

Наш «Харківський десант» щиро буде радий.

І розвивають науковці України

Ідеї Ваші, зберігають книги і світлини.

УДК 378.016

*Зеленська Л. Д., Черевань І. І.
м. Харків, Україна*

ФУНКЦІЇ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ SMART-ОСВІТИ

Розвиток дистанційної освіти й електронного навчання створили підґрунтя для нового загальноосвітнього явища – «Smart-education» (Smart-освіти) – гнучкого навчання в інтерактивному освітньому середовищі за допомогою контенту з усього світу, що перебуває у вільному доступі. Нова освітня парадигма, яка особливо інтенсивно поширюється на систему вищої освіти, ґрунтується на таких принципах:

- інноваційний підхід до вивчення навчального матеріалу;
- динамічний канал взаємодії викладача зі студентами: а) розподіл функцій викладача між комп'ютером і підручником;
- б) перетворення студентів на співавторів навчальних курсів;
- постійна актуалізація освітнього контенту;

- використання хмарних технологій [1].

Реалізація названих принципів продукує створення відповідного освітнього середовища закладу вищої освіти (ЗВО), що відповідає таким характеристикам: а) індивідуальна траєкторія навчання; б) навчання в інтерактивному середовищі; в) міждисциплінарні програми навчання; г) можливість навчатися в зручний час і в зручному місці, використовуючи для цього інтернаціональний навчальний контент; д) раціональне поєднання аудиторних занять і самостійної роботи студентів в он-лайн режимі; е) можливість суміщення навчання й роботи за обраним фахом [2].

Інтеграція провідних положень концепції Smart-освіти в систему вищої освіти України вимагає модернізації усіх складників освітнього процесу: змісту, технологій, форм і методів викладання, способів взаємодії з професійними спільнотами тощо. Зазначене вище актуалізує зміну формату професійно-педагогічної діяльності професорсько-викладацького складу, перегляд його рольових функцій в сучасному інформаційно-освітньому середовищі ЗВО. Розглянемо ці рольові функції детальніше:

- Викладач. Професійна діяльність викладача спрямовується переважно не на трансляцію готових знань, а на те, щоб допомогти студенту знаходити потрібну інформацію, аналізувати її, адекватно оцінювати, формувати власний погляд на предмети і явища дійсності. Окрім того, в умовах Smart-освіти викладач виступає як педагогічний технолог, який адаптує освітній процес під вимоги роботодавців, замовників, суспільства в цілому. Ця роль передбачає формування в студентів постійної потреби у навчанні, самовдосконаленні, розширенні та поглибленні загальних і спеціальних компетентностей [3; с. 84];

- Дизайнер курсів. Викладач перебирає на себе роль розробника змісту й логіки опанування навчальних курсів, зокрема курсів on-line. Від нього залежить актуальність навчального матеріалу, його постійне оновлення, залучення до його формування роботодавців. Не менш важливою вимогою стає необхідність надання всім навчальним матеріалам інтерактивного характеру, що вимагає від викладача досконалого володіння сучасними інформаційними технологіями.

- Тьютор (від англ. tutor – репетитор, куратор, вихователь в закладі освіти). Основна роль викладача як тьютора перебирає на себе функцію забезпечення супроводу навчання студентів за індивідуальними планами; організацію, загальне керівництво й здійснення контролю за самостійною позааудиторною роботою студентів.

- Модератор. Викладач забезпечує процес комунікації учасників навчального процесу не лише у процесі очного спілкування, але й у формі зворотного зв'язку в режимі on-line семінару, телеконференції, форуму тощо.

- Інвігілатор (від англ. invigilator – екзаменатор, той, хто спостерігає за студентами під час іспиту). Викладач забезпечує перевірку, оцінку й облік навчальних досягнень студентів у дистанційному форматі.

- Слухач. Викладач сам є учасником масових відкритих on-line курсів, трансляцій on-line конференцій тощо з метою самоосвіти [1].

Отже, поширення Smart-освіти на терени національної вищої школи зумовлює певні трансформації професійно-педагогічної діяльності викладача ЗВО, що значно підвищує його роль і розширює функції в системі професійної підготовки майбутніх фахівців. По-перше, набуває значущості функція викладача як дизайнера навчальних курсів, що вимагає від нього володіння спеціальними навичками роботи з використанням сучасних інформаційних технологій. По-друге, актуалізується функція викладача як тьютора, котрий покликаний підтримувати студента в навчальній діяльності: сприяти його успішному просуванню в потоці навчальної інформації, допомагати у розв'язанні навчальних і особистісних проблем, створювати умови для досягнення освітніх результатів. По-третє, від викладача вимагається організація активного й інтенсивного зворотного зв'язку усіх учасників освітнього процесу із використанням сучасних інформаційно-комунікативних технологій, що вимагає від нього додаткового часу й зусиль, а також сформованості низки компетентностей.

Література. 1. *Тихомиров В.П., Тихомирова Н.В.* Smart-education: новый подход к развитию образования. Стратегия Развития Smart-Education [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://professional.ru/Soobschestva/smart_education/stratyegiya-razvitiya-smart-education 2. *Федулина С.Б.* Инновационные процессы в образовании, связанные с развитием информационных и коммуникационных технологий. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rusnauka.com>. 3. Smart-образование в smart-обществе: возможные пути адаптации: материалы XVII ежегод. Междунар. науч.-практ. конф. (Харьков, 14 февраля 2019 г.). Х. : Изд-во НУА, 2019. 272 с.

УДК 378.014:351

*Гура Т. В., Кротінова К. М.
м. Харків, Україна*

ІМІДЖ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА: ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

В умовах ринкової конкуренції в Україні та світі важливе місце в функціонуванні підприємства і його подальшого розвитку на ринку займає імідж керівника. Компанії, які розвиваються і прагнуть на ринку мати позитивне «обличчя», відводять одну з головних ролей формування іміджу

сучасного керівника державного підприємства. Проблема формування і розвитку іміджу актуальна і своєчасна. Одним з дієвих методів досягнення успіху державним підприємством в ринкових умовах є формування позитивного іміджу у сучасного керівника цього підприємства.

Проблемам історичної зумовленості поняття «іміджу» велику увагу приділяли такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як П. Берд, О. Бриза, І. Гофман, А. Панасюк, Г. Почепцов, О. Перелигіна, Є. Семпсон, Н. Хазратова, В. Шепель, В. Шпалінський, Ю. Падафет, Т. Хомуленко, О. Скориніна, зокрема іміджу лідера, В. Бондаренко, Є. Воробйова, Л.Грень, О.Крутій, О. Романовський. Більшість сучасних методик, що застосовуються в області роботи з іміджем керівника підприємства, не мають достатньої теоретичної опрацьованості, часто являють собою лише набір еkleктичних практичних рекомендацій, які не виходять на рівень наукового узагальнення. У зв'язку з цим одним із найважливіших завдань соціально-психологічних досліджень іміджу сучасного керівника є подолання розриву між практичною діяльністю з формування іміджу керівника та теоретичними знаннями, накопиченими в різних галузях соціально-психологічних наук. [1]

Мета нашої статті - проаналізувати елементи іміджу та виявити роль іміджу сучасного керівника державного підприємства в структурі загального корпоративного іміджу організації.

Увага до проблем формування іміджу керівника у нашій країні значно підсилилась наприкінці двадцятого сторіччя. Це пов'язано з пошуком шляхів підвищення ефективності діяльності управлінців, розвитку їх управлінської компетентності, активізації комунікаційних процесів, необхідністю розв'язувати складні завдання, що постають перед менеджерами в умовах ринкової системи господарювання. Відповідно до міжнародних стандартів, конкурентоспроможний фахівець має бути не тільки професійно і технічно компетентним, а й ефективним менеджером: він повинен володіти лідерськими якостями, розвинутою комунікативною культурою, системним сприйняттям виробничої реальності, вмінням інтегрувати інший досвід прийняття професійних рішень, тобто мати сформовану управлінську компетентність [2].

Імідж державного керівника виступає як структурна компонента загального корпоративного іміджу підприємства та один з чинників перемоги у конкурентній боротьбі. Позитивний імідж стає дедалі все більш дієвим інструментом впливу на ці аудиторії та інструментом реалізації цілей, що постають перед державними підприємствами.

Імідж державного керівника є соціально-психологічною та управлінською категорією [3]. Як категорія управлінської науки імідж керівника може бути визначений як образ керівника, що склався в

свідомості представників цільових контактних груп громадськості, та виконує певні функції у рамках його професійно-орієнтованої діяльності. Як соціально-психологічна категорія імідж керівника державного підприємства об'єднує в собі не тільки соціальний статус, соціальні зв'язки цього керівника, але і його психологічні особливості та якості. Однією з вимог, що висувають до сучасного керівника в своїй концепції розвитку лідерського потенціалу О. Романовський та О. Пономарьов «мають бути притаманні чіткі світоглядні позиції, широкий кругозір та ерудиція, професійна, правова і психологічна культура, що забезпечуватиме йому повагу підлеглих і його високий особистий авторитет та позитивний імідж організації, в якій він працює чи якою керує» [4, с. 104].

Аналіз публікацій [3; 4; 5; 6], в яких вивчається феномен іміджу керівника, дозволяє виділити такі його основні особливості, як гнучкість, цілісність, залежність від очікувань оточуючих щодо особистості керівника. Імідж керівника державного підприємства має бути гнучким, виявляти певний рівень ситуативності, тобто залежить від конкретних умов, потреб, часу. Слід пам'ятати, що взагалі «імідж – це стійке уявлення» про особистість керівника, він формується на певний, достатньо тривалий час. Під гнучкістю у даному контексті слід розуміти зміну акцентів в структурі іміджу керівника у відповідності вимогам до його особистості ззовні, можливість адекватно поводитися у мінливому середовищі, зберігаючи при цьому свою індивідуальність.

Цілісність іміджу залежить від внутрішньої психологічної узгодженості його соціально-психологічних компонентів (емоційної спрямованості особистості, поведінкових реакцій, проявів характеру, наявних ділових якостей) та виявляється в узгодженні уявлень про цілі діяльності керівника, засоби вирішення управлінських завдань, вербальні та невербальні компоненти спілкування.

Залежність іміджу керівника від очікувань оточуючих полягає у обов'язку керівника поводитися у відповідності до таких очікувань, які відповідають його рольовій позиції. Очікування оточуючих не завжди усвідомлюються керівником, бо мають неформальний характер, але вони істотно впливають на його імідж. Управлінцю потрібно знати про те, які стереотипи громадської думки заважають людям адекватно оцінювати його діяльність. Менеджер часто стикається з ситуацією, коли оптимальний, з точки зору організації, вибір ставить під загрозу його власний авторитет. Найважливішою характеристикою іміджу керівника є відповідність цього іміджу корпоративній культурі підприємства. Існують досить жорсткі уявлення про те, який керівник повинен бути в організації з певним типом корпоративної культури.

На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Феномен іміджу керівника державного підприємства складається з таких рис особистості, як гнучкість, цілісність, залежність від очікувань оточуючих щодо особистості керівника.

2. Імідж керівника виступає як структурна компонента загального корпоративного іміджу державного підприємства та є одним з чинників перемоги у конкурентній боротьбі.

3. Позитивний імідж керівника стає дедалі все більш дієвим інструментом впливу та інструментом реалізації цілей, що постають перед державним підприємством.

Література. 1. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доповідей XXV міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2017, 17-19 травня 2017 р.: у 4 ч. Ч. IV. / за ред.. проф.. Сокола Є.І. – Харків: НТУ «ХПІ». – 372 с. 2. *Гура Т. В.* Модель формування управлінської компетентності у майбутніх фахівців технічного університету / Т. В. Гура // Сучасні педагогічні технології в освіті : зб. наук.-метод. пр. / ред. О. Г. Романовський, Ю. І. Панфілов. – Харків : НТУ "ХПІ", 2012. – С. 77-80. 3. *Серьогін С. М.* Державний службовець у відносинах між владою і суспільством / С. М. Серьогін;. – Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2003. – 456 с. 4. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти : монографія / О. Г. Романовський [та ін.] ; ред.: О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : ФОП Мезіна, 2017. – 290 с. 5. *Альтшуллер А. А.* Суперменеджер: имидж и самопрезентация / А. А. Альтшуллер. – М., Феникс, 2004. – 160 с. 6. *Панасюк А. Ю.* Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники / А. Ю. Панасюк. – М.: Издательство «Омега-Л», 2007. – 266 с.

УДК 378.035.91-057.87

*Костыря И. В, Игнатюк О. А., Пасмор В. В.
г. Харьков, Украина*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ- ЛИДЕРОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Постановка проблемы. Человеческое общество немыслимо вне общения. Общение выступает необходимым условием бытия людей, без которого невозможно полноценное формирование не только отдельных психических функций, процессов и свойств человека, но и личности в целом. Реальность и необходимость общения определена совместной деятельностью:

чтобы жить люди вынуждены взаимодействовать. Общается всегда деятельный человек, деятельность которого пересекается с деятельностью других людей. Общение позволяет организовывать общественную деятельность и обогатить её новыми связями и отношениями между людьми. Проблемы общения остаются актуальными как в обществе в целом, так и в высшей школе. Современные ученые: педагоги, психологи, социологи и др. продолжают поиск механизмов, формирующих навыки коммуникации и особые умения взаимодействия с людьми у будущих специалистов-лидеров. Актуальность темы усиливается тем, что у выпускников высшей школы недостаточно сформированы коммуникативные навыки, о чем говорят результаты исследования уровня сформированности лидерских качеств, в том числе и коммуникативных навыков, у аспирантов Национального технического университета «Харьковский политехнический институт» [1].

Целью статьи является определение основных направлений формирования коммуникативных навыков у будущих специалистов-лидеров в высшей школе.

Общение - это одна из актуальных проблем современного общества. В какой бы сфере человек ни трудился, чтобы он ни делал, он так или иначе общается с другими людьми. Особенно это актуально для людей, работающих в системе «человек - человек», у которых коммуникативная деятельность является основной, поскольку решение всех возникших задач невозможно без взаимодействия со всеми участниками рабочего процесса (клиентами, коллегами и т.д.). Компетентность в общении предполагает развитие адекватной ориентации человека в самом себе – собственном психологическом потенциале, потенциале партнера, в ситуации и задаче. Формирование коммуникативной компетенции человека является актуальным вопросом социальной психологии, решение которого имеет важное значение как для каждого конкретного человека, так и для общества в целом. Коммуникативная компетентность способствует формированию навыков делового общения. Деловой уровень общения – уровень общения, на котором людей объединяют интересы дела, совместная деятельность, поиск средств повышения эффективности сотрудничества. На деловом уровне людей объединяет совместная деятельность, направленная на достижение общих целей. Основным принцип деловых взаимоотношений – рациональность [2]. Реализация личностью своей субъективности в общении связана с наличием у неё необходимого уровня коммуникативной компетентности. Необходимо помнить, что формирование компетентности у будущих специалистов-лидеров напрямую зависит от: знания законов общения; умения и навыков реализации этих знаний в конкретной ситуации; способность к самореализации, самоконтролю; соционормативного опыта народной культуры; знания языков общения, используемых народной культурой; опыта

межличностного общения в деловой сфере; опыта восприятия искусства и др. Важным моментом процесса формирования коммуникативных навыков является мысленное проигрывание своего поведения в различных ситуациях. Планирование своих действий «в уме» является составной частью нормального протекающего коммуникативного действия. Способность человека действовать «в уме» может быть целенаправленно использована для обеспечения «контролируемой спонтанности», являющейся важной характеристикой компетентного коммуникативного поведения. Задача лидера – поставить цель, поддерживать общее направление по достижению цели командой, заботиться о том, чтобы каждый человек в команде мог раскрыть свой личностный потенциал. Для того чтобы сформировать навыки коммуникативной компетентности у студентов - будущих лидеров им необходимо посещать тренинги по развитию коммуникативных навыков, работать над собой в группе, совершенствуя навыки делового общения, заниматься ораторским мастерством, практиковать современные методики формирования коммуникативных умений. Личность студента должна быть направлена на становление лидерской позиции, - осознания себя лидером. Лидер – это человек на которого должны равняться подчиненные, коллеги. Решая вопросы повышения коммуникативной компетенции личности, необходимо использовать весь арсенал присущих средств: знание стратегии и тактики конструктивного общения, использование эффективных вербальных и невербальных навыков общения, умения понять других людей и влиять на них, поддерживать благоприятные условия в коллективе, избегать деструктивных конфликтов и т.д [3]

Таким образом, коммуникативные навыки способствует профессиональному успеху и карьерному росту специалиста, взаимодействию с командой помогает ему чувствовать себя суверенно в обществе, соответствовать современным требованиям общества к личности как высокому профессионалу, культурной личности, поэтому коммуникативные навыки необходимо развивать у будущих специалистов-лидеров в высшей школе.

Данное исследование не охватывает всех аспектов теории формирования коммуникативных навыков у будущих специалистов-лидеров в высшей школе и требует дальнейшего продолжения в статьях, дипломах, диссертационных работах.

Литература. 1. *Ріпко І. В.* Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту / І. В. Ріпко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. – Запоріжжя : КПУ, 2015. – Вип. 40 (93). – С. 481-487. 2. *Фомин Я. А.* Формирование у студентов делового общения в процессе обучения в вузе / Я. А. Фомин, Л. Н. Грень // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та

соціальний прогрес. До 55 річниці першого польоту людини у космос : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 19-20 квітня 2016 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Є. І. Сокол [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – С. 241-3.

Грень Л. Н. Развитие коммуникативной компетентности студентов в процессе их обучения в высшем учебном заведении / Л. Н. Грень, М. Ш. Курбанова // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – Вип. 44 (48) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 21 жовтня 2015 р. – С. 198.

*Черемський М. П.
м. Харків, Україна*

МИСТЕЦТВО ТА ЙОГО РОЛЬ В ПЕДАГОГІЦІ ІВАНА АНДРІЙОВИЧА ЗЯЗЮНА

Постановка проблеми. Проблемою нашої педагогіки лишається її авторитарність, котра перешкоджає вільному творчому розвитку особистості. Проте, педагогіка є мистецтвом, а отже, вона не може бути авторитарною. Саме мистецтво дає можливість виховувати людину у відповідності з її індивідуальними особливостями та можливостями, пробуджуючи в ній те найкраще, що в неї є. Про те, що педагогіка є мистецтвом, зауважували К. Ушинський, А. Макаренко, В. Сухомлинський, Дж. Дьюї, Г. Рід. Серед тих, хто вважав педагогіку мистецтвом перетворення, був і наш визначний педагог-гуманіст Іван Андрійович Зязюн. **Основна мета статті** полягає у висвітленні мистецьких ідей Івана Андрійовича Зязюна щодо педагогіки взагалі та навчання й виховання особистості зокрема.

Виклад основного матеріалу. Іван Андрійович був справжнім митцем в педагогіці, впроваджуючи до неї найрізноманітніші форми та методи активізації творчих сил особистості. Зокрема, педагог, володіючи прекрасним голосом, створив у Полтавському педагогічному інституті імені В. Г. Короленка хор "Калина", що складався головним чином з викладачів і студентів інституту. До репертуару хору входили як українські народні пісні, народні пісні інших народів, так і кращі зразки національної та світової класики. І це попри відому завантаженість викладачів, які все ж знаходили час для співів. Це у свою чергу підвищувало як естетичну так і морально-етичну, а отже і професійну культуру педагога. Хор "Калина" був добре відомим не лише в Полтаві, але й далеко за її межами.

Проте творча діяльність Івана Андрійовича почалася ще до Полтавського педагогічного інституту, а саме з того часу, як молодий педагог отримав запрошення від Київського театрального інституту імені Карпенка-Карого, ректором якого на той час був наш добре відомий професор Вячеслав Олександрович Кудін, читати курс з естетики. Як сам згадує Іван Андрійович, – “педагогічна робота стала для мене справжнім мистецтвом, за допомогою якого вдавалося входити у внутрішній світ студентів і переживати з ними дивні катарсичні стани, збудники і зумовлювачі оптимізму у нелегкій педагогічній творчості. У театральному інституті мені по-справжньому вдалося збагнути змістовну сутність катарсису і до цього часу користуватися ним як винятково потужним засобом впливу на підсвідомість людей, що працюють зі мною” [1, с. 69].

Іван Андрійович так, як і Арістотель, вважав “катарсис” основою мистецтва, завдяки якому відбувається те, що Л. Виготський назвав “перетворенням води на вино”. Завдяки катарсису людина духовно очищується, набуваючи в собі ті якості, котрих в неї не було, або вони залишалися досі у сплячому стані. Саме цей стан і намагався викликати у собі та своїх студентів Іван Андрійович. Для цього він використовував славнозвісну “систему Станіславського”, за допомогою якої перевтілювався в усіх тих героїв, яких доводилося грати майбутнім акторам. Переживаючи почуття цих героїв, педагог мимоволі проходив своєрідне “очищення” душі. Тож і не дивно, що студенти дуже любили Івана Андрійовича, котрий звісно ніяких театральних навчальних закладів, як і Станіславський, не закінчував.

Іван Зязюн намагався допомогти студентам подивитися на свою спеціальність не лише з мистецької, але й з наукової сторони, адже і досі в театральних інститутах, так само як і в консерваторіях, немає наукового підходу до підготовки майбутніх митців. Тож і не дивно, що Іван Андрійович всіляко залучав до даної підготовки різних науковців, зокрема з Інституту кібернетики. Необмежуючись цим, педагог організовує зустрічі любителів театру – кібернетиків з дирекцією Київської опери. На цій зустрічі вирішено було об'єднати зусилля митців і науковців та виробити нові підходи до постановки вистав. “З того дня розпочалася цікава робота з важливої для театру проблеми – підготовки спектаклю до прем'єри з урахуванням творчих завдань кожної підструктури. Науковці підготували проект творчої та організаційної роботи над оперою Мусоргського “Борис Годунов”, який був блискуче зреалізований за 60 календарних днів і приніс мені та моїм колегам визнання не лише дирекції, але й творчих працівників театру – режисерської групи, оркестру, хору, оперних співаків тощо” [1, с. 83].

Успіх був настільки приголомшливим, що Івану Андрійовичу запропонували очолити лабораторію в оперному театрі. Тут він продовжує свої експерименти по створенню наукових методик підготовки майбутніх

артистів. На жаль, проти директора Київської опери В. А. Колесника почалися репресії, внаслідок чого він був змушений покинути Україну. Відповідно репресії торкнулися і Івана Андрійовича, який незабаром звільняється з посади завідуючого лабораторією в театрі і повністю присвячує себе студентам театрального інституту, де працює до 1975 року. Цього ж року Іван Зязюн стає ректором Полтавського педагогічного інституту імені В. Г. Короленка. Перебуваючи на посаді ректора Полтавського педагогічного інституту, Іван Андрійович відразу береться за відродження колишньої слави інституту, який уславився тим, що випустив таких видатних українських педагогів як Антон Семенович Макаренко та Василь Олександрович Сухомлинський. Найперше, Іван Андрійович починає капітальний ремонт інституту, який вже встиг перетворитися на суцільну руїну. Незабаром інститут засяяв як новенький. Другим кроком Івана Андрійовича була реформа інституту, яку він прагнув провести так само, як він здійснив ремонт навчального закладу. Так з'являється знаменита програма “Вчитель”, яка передбачала підготовку молоді до професійної діяльності згідно з потребами особистості і врахуванням її природних задатків.

Водночас програма “Вчитель” допомагала педагогу в оволодінні професійною майстерністю та творчістю. Вбачаючи багато спільного між театальною педагогікою і загальною педагогікою і зважаючи на думку К. Ушинського, що педагогіка є мистецтвом, Іван Андрійович приймає рішення залучити до “Основ педагогічної майстерності” славнозвісну “систему Станіславського”. На думку Зязюна, “система Станіславського” “дозволяє навчитися керувати своєю поведінкою “на публіці”, оволодівати такими інструментами впливу, як голос, міміка, жести, інтонація, навчитися мистецтву імпровізації, адекватної реакції в нестандартних обставинах тощо. Освоєння елементів театральної педагогіки допомагає майбутньому вчителеві ще в студентські роки пізнати самого себе, контролювати свої фізичні і психічні стани, домагаючись їх єдності. Наука “володіти собою” формує професійні вміння, навички і звички, зумовлює вияв творчої емоційно-почуттєвої природи педагога” [1, с. 133].

Важливе місце в “системі” приділено підсвідомості особистості, котра і досі лишається для нас найтаємничішою та найнепередбаченішою. Саме в ній Станіславський вбачав джерело творчості. “Без підсвідомої творчості нашої душевної та органічної природи гра артиста холодна, фальшива, умовна, суха, позбавлена життя, формальна” [2, с. 407].

Для активізації підсвідомої сфери артиста режисер використовував різні вабики, своєрідні “каталізатори”, котрі пробуджували підсвідомість актора. Такими “каталізаторами” педагог вважав різні несподівані експромти та імпровізації, котрі здатні схвилювати та захопити всю психічну та фізичну природу людини. Іван Андрійович великого значення приділяв постановці

голосу педагога, вважаючи його тим інструментом, за допомогою якого здійснюється основний вплив на учня чи студента. Тому педагог запрошував акторів театру, викладачів вокалу, які допомагали вчителям і викладачам оволодівати власним голосом.

Висновки. Приклад Івана Андрійовича Зязюна вчить нас тому, що педагогіка є передусім мистецтвом, а отже педагог має бути митцем.

Література. 1. *Зязюн І. А.* Педагогіка добра: ідеали і реалії: Наук.-метод. посіб. – К.: МАУП, 2000. – 312 с. 2. *Станиславский К. С.* Работа актёра над собой. – Ч.1: Работа над собой в творческом процессе переживания. Дневник ученика. – М.: Искусство, 1985. – 479 с.

УДК 316.46

*Кныш А. Е., Панфилов Ю. И., Гриценко И. И.
г.Харьков, Украина*

КРЕАТИВНОСТЬ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИДЕРА

Постановка проблемы. Изучение роли и значимости креативности в деятельности лидера актуально, поскольку тенденции в мире меняются достаточно быстро и лидерам необходимо прибегать к разнообразным способам решения проблем, одним из наиважнейших, по нашему мнению, является творческий подход. Это мы попытаемся доказать в данной статье.

Цель исследования – определить значение креативной составляющей в деятельности лидера. На наш взгляд, творческий подход к делу помогает лидеру в более эффективном решении стоящей перед ним лично и командой задачи.

Изложение основного материала. Для раскрытия темы важно рассмотреть термин «креативность». Креативное мышление (креативность), в широком смысле - способность к решению одной проблемы разными способами (конвергентное мышление). Одна из гипотез, которая была выдвинута американским психологом Сарноффом Медником о возникновении креативности говорит о том, что креативность в эволюционной цепи приобрёл «*Homo sapiens*». Возникли творческие способности постепенно и они явились следствием таких факторов, как: культурные и демографические изменения. Из-за роста численности населения у человека, путём скрещивания самых умных и одаренных индивидом с последующим закреплением, стало наблюдаться креативное мышление [1].

С течением времени осознанность значимости этого типа мышления только набирала обороты и становилась неотъемлемой частью лидерства. И это вполне нормально, ведь далеко не всегда лидера сопровождали идеальные условия, с помощью которых он мог решать любые проблемы.

Зачастую на лидера давило огромное количество обстоятельств и ему приходилось искать различные способы решения образовавшихся проблем.

По другой версии, креативность – способность к созданию какой-либо необычной, принципиальной новой идеи. Так же креативное мышление характеризуется готовностью к быстрому решению поставленных задач. Изначально креативность рассматривалась в качестве функции интеллекта. Позже ученые определили, что креативность напрямую коррелирует с интеллектом, а слишком высокий интеллект препятствует креативности. Данный тезис выдвинул американский психолог Элис Пол Торренс. Его суть заключается в том, что креативное мышление нужно человеку для снятия напряжения, которое возникает из-за дефицита необходимых знаний для разрешения ситуации, в которой оказался индивид. Он так же считает, что интеллект необходим индивиду для продуктивной творческой деятельности, но интеллект не играет решающей роли в этом вопросе, а, иногда, может даже препятствовать творческому мышлению [2].

В дополнение к этим теориям мы хотели бы привести небольшую статистику. Для более разностороннего анализа мы посчитали необходимым провести опрос, с целью выяснить, важно ли креативное мышление для лидера, по мнению большинства.

Нами было опрошено 22 студента НТУ «ХПИ», 21 из которых ответили утвердительно, что лидеру необходимо креативное мышление.

И в истории достаточно примеров, которые это подтверждают. Для более полного понимания данного вопроса важно рассмотреть ситуацию, когда лидер, использующий оригинальное мышление, сталкивался с лидером, который буквально формировал обстоятельства, при которых приходилось действовать креативному лидеру.

Одним, на наш взгляд, из самых креативных лидерских решений, было решение генерал-фельдмаршала Михаила Кутузова сжечь Москву при кампании Наполеона Бонапарта, дабы армия Наполеона замерзла в суровую русскую зиму. И данное решение, хоть и не возымело большой поддержки у современников Михаила Илларионовича, но привело к победе русской армии над армией Французов [3].

Ещё один пример, который необходимо рассмотреть, будет заключаться в людях, которые ведут за собой миллионы других людей. Мы говорим о деятелях искусства. Вы можете задаться вопросом: «почему мы говорим именно о них, ведь они не являются лидерами по своей натуре?». И Вы будете отчасти правы, но, тем не менее, творцы, которые приносят новые веяния в определенный жанр, невольно становятся лидерами для других художников, фотографов или музыкантов, которые стараются повторить их стиль. Таким образом, эти первопроходцы становятся лидерами в своей индустрии. За примерами далеко ходить не придётся.

Многие люди по всему миру любят книжный жанр «фэнтези», в рамках этого жанра написано огромное количество литературы на абсолютно разные вкусы, а все это стало возможным благодаря родоначальнику этого жанра - Джону Толкину, который наиболее известен своим произведением «Властелин колец». Данная литература актуальна и востребована по сей день. Пример этого человека вдохновляет огромное количество людей на создание шедевров мировой литературы, а все благодаря одному человеку, который, с помощью креативного мышления, стал лидером целого жанра, и, неосознанно, предопределил жизнь огромного количества людей.

Данные примеры масштабны и приведены для наглядности, поэтому важно рассмотреть данный вопрос с другой стороны – бытовой. Для простоты понимания - пример поведения индивидов в семейной обстановке. Так или иначе в семьях могут возникать конфликты различной степени тяжести, от банального отсутствия помощи в уборке совместного жилища до желания полностью отстраниться от своего партнера по различным причинам. Многие действия подобного характера могут привести к ссорам, но есть индивиды, которые в тяжелых ситуациях быстро находят возможность решения этих конфликтов. Например, индивид, с которым я имел возможность провести интервью, поведал мне, что в одну из очень серьезных ссор со своим близким человеком он быстро взял телефон и сделал вид, что его срочно вызывают на работу. Он ушел и позволил своему партнеру остыть, чтобы не превращать ссору во взаимное оскорбление друг друга. Позже, вернувшись, он извинился за столь резкий уход и предложил продолжить обсуждение возникшей конфликтной ситуации. К удивлению индивида, проблема оказалась не такой серьезной, как изначально казалось. Проблему удалось спокойно и быстро урегулировать, не прибегая к прямому конфликту, поскольку индивид применил креативное мышление для ее решения.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Креативное мышление имеет весомое значение для деятельности лидера, ведь, с помощью оригинального подхода, появляются совершенно неожиданные решения и полезные возможности. При этом креативное мышление помогает индивидам не только в масштабных проблемах, но и в бытовых. Наиболее перспективным направлением исследований является эмпирическая проверка влияния креативности на эффективность лидерства

Литература. 1. *Райх С.* Психодиагностика креативности / Станислав Райх – Киев. 2011. – 6 с. 2. *Романовский А.Г.* Творчество как одно из важнейших составляющих в деятельности национальной гуманитарно–технической и управленческой элиты / А. Г. Романовский // Соціологія особистості : зб. наук. праць / ред. проф. А. Й. Капська. – Київ, 2003. – Т. XIX. – С. 4-10. 3. *Шишов А. Кутузов / А. Шишов* – М: «Вече», 2012. – 464 с.

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНОСТЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ В СФЕРІ МУНІЦИПАЛЬНОГО КОНТРОЛЮ

В сучасному суспільстві формування лідерів-управлінців є одним з пріоритетних напрямів підготовки національної гуманітарно-технічної еліти. Напрямок цієї підготовки стосується також і сфери муніципального управління комунальними господарствами. Особливого значення в цій сфері набувають питання практичного застосування сучасних форм управління та контролю, саме це дозволяє підвищити соціально-економічну ефективність діяльності будь-якого житлово-комунального підприємства. Як свідчить перелік питань що розглядалися на засіданні Комітету з питань будівництва, містобудування і житлово-комунального господарства від 16 січня 2019 року, в галузі є багато проблем реалізації вимог Закону України «Про житлово-комунальні послуги» [1]. Однією з проблем, що заважає впровадженню цього закону є відтворення трудового потенціалу. Фахівці з великим досвідом роботи поступово залишають управлінські посади, а на заміну потрібні молоді фахівці, які володіють навичками, що забезпечують їх управлінську компетентність.

Загострення проблем відтворення трудового потенціалу в період трансформації економіки потребує переосмислення наукового доробку з питань його розвитку, регулювання зайнятості населення та врахування в дослідженнях тих суперечностей, умов та чинників, що визначають перспективи економічного зростання держави та утвердження нової економічної моделі зайнятості [2]. З вищевикладеного можна зазначити, що визначена проблема є дуже актуальною.

Метою статті є дослідити роль управлінської компетентності у майбутніх фахівців в сфері муніципального контролю.

Відповідно до міжнародних стандартів, конкурентоспроможний фахівець має бути не тільки професійно і технічно компетентним, а й ефективним менеджером: він повинен володіти лідерськими якостями, розвинутою комунікативною культурою, системним сприйняттям виробничої реальності, вмінням інтегрувати інший досвід прийняття професійних рішень, тобто мати управлінську компетентність [3].

Для успішного управління велике значення мають функції контролю. Проблема контролю була актуальною в усі часи. Це пояснюється тим, що право власності автоматично породжує право контролю над цією власністю. Український економіст Л. Гуцаленко вважає: «Контроль у широкому розумінні – це процес, який повинен забезпечити відповідність функціонування об'єкта управління прийнятим управлінським рішенням і спрямований на успішне досягнення поставленої мети. Сутність контролю

полягає у здійсненні цілеспрямованого впливу на об'єкти управління, який передбачає систематичний нагляд, спостереження за їх діяльністю для виявлення відхилень від встановлених норм, правил, вимог чи завдань у процесі їх виконання» [4, с. 5-6].

Контроль є найважливішою складовою муніципального управління. Одним з найважливіших принципів муніципального контролю є законність. Місцеві ради народних депутатів та їх комісії здійснюють муніципальний контроль, керуючись Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» [5]. Також вони здійснюють контроль за виконанням програм економічного і соціального розвитку, слідкують за виконанням програм реалізації місцевих бюджетів, виявляють внутрішньогосподарські резерви і додаткові доходи бюджету, контролюють надходження і видатки місцевих позабюджетних фондів. До компетенції виконавчих комітетів місцевих рад відносять: здійснення контролю за станом обліку і звітності на підприємствах, які є комунальною власністю, за виконанням підприємствами і організаціями зобов'язань з платежів до місцевого бюджету; здійснення контролю за дотриманням проектів будівництва об'єктів житлово-комунального господарства і виробничого призначення; формування державних приймальних комісій, затвердження актів про здачу в експлуатацію об'єктів житлово-цивільного призначення; контроль за експлуатацією об'єктів комунального господарства. Розвиток муніципального фінансового контролю розпочався з прийняття Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», але суперечливість економічних, правових та соціальних питань на муніципальному рівні ускладнює реалізацію цього закону [6]. Слід сказати про відсутність фінансового контролю за органами місцевого самоврядування в межах їхніх повноважень, матеріальних та фінансових ресурсів, що веде до зростання фінансових та адміністративних правопорушень, зниження ефективності роботи органів місцевого самоврядування. Наразі постала необхідність налагодити систему муніципального фінансового контролю, адже надання органам місцевого самоврядування фінансових повноважень потребує запровадження спеціальних процедур фінансового контролю й аудиту їхніх рахунків та фінансових операцій. Зауважимо, що взаємодія суб'єктів муніципального контролю повинна базуватися на їх субординації, підпорядкуванні та делегуванні контрольних повноважень, як форми взаємодії суб'єктів муніципального контролю, органи місцевого самоврядування матимуть можливість самостійно приймати рішення, але під власну відповідальність, витрачаючи власні кошти. Якщо ж кошти надходитимуть централізовано, то рішення будуть неефективні. Доходи місцевих бюджетів є досить незначними, хоча й спостерігається тенденція до їх збільшення, але вони не покривають витрат муніципалітетів. Необхідно сформувати фінансові

ресурси, які дозволяють здійснювати органами місцевого самоврядування делеговані їм повноваження. За таких умов постає необхідність зміни складу закріплених за місцевими бюджетами доходів.

Таким чином, муніципальний контроль – це контроль, що здійснюється органами місцевого самоврядування під час реалізації бюджетного процесу, муніципальних програм розвитку відповідної території, а також вирішення інших питань місцевого значення в галузі формування, розподілу й використання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів місцевого самоврядування, зокрема в сфері комунального господарства. Значення муніципального контролю в Україні зростає з кожним днем, зокрема функція контролю є важливішою складовою управлінської компетентності, яку необхідно формувати у майбутніх фахівців-управлінців, починаючи з закладів вищої освіти.

Література. 1. Про житлово-комунальні послуги. Закон №2189-VIII від 09.11.2017 [Електронний ресурс] / Матеріали офіційного сайту «Законодавство України». – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/2189-19> 2. *Мороз В. М.* Використання трудового потенціалу людиною: основні перешкоди та їх аналіз / В. М. Мороз // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2011. - № 2. – С. 83-91 3. *Гура Т. В.* Модель формування управлінської компетентності у майбутніх фахівців технічного університету / Т. В. Гура // Сучасні педагогічні технології в освіті : зб. наук.-метод. пр. / ред. О. Г. Романовський, Ю. І. Панфілов. – Харків : НТУ "ХПІ", 2012. – С. 77-80. 4. *Гуцаленко Л. В.* Державний фінансовий контроль / Л. В. Гуцаленко, В. А. Дерій, М. М. Коцупатрий. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 424 с. 5. Про місцеве самоврядування в Україні Закон № 280/97-ВР Чинний від 21.05.1997 [Електронний ресурс] / Матеріали офіційного сайту «Законодавство України». – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-vr/stru>. 6. *Дрозд І.К.* Шляхи удосконалення муніципального фінансового контролю // Економіст. - 2005. №10. - С.42-46.

УДК 378.014:351

*Гура Т.В., Панфілов Ю.І., Трубіліна В.В.
м. Харків, Україна*

УСПІШНА КАДРОВА СТРАТЕГІЯ «ОЩАДБАНКУ»

Перехід України від індустріального до постіндустріального суспільства, яке останнім часом починають трактувати як інформаційне, в принципі означає не лише зміну сприйняття світу, певну переоцінку моральних цінностей і життєвих орієнтирів, а й вихід на передній план

методу аналізу в науковому пізнанні та ідеї безперервного прогресу в науці й техніці. Індустріальне суспільство, побудоване на інформації, у свою чергу, вимагає нових підходів до її формування та визначення критеріїв якості. У цьому контексті об'єктом особливої уваги стає банківська сфера як основна фінансова база, як центр забезпечення виробничо-фінансової діяльності господарюючих суб'єктів та фізичних осіб на Україні. Банківська діяльність регламентується законами України «Про банки і банківську діяльність», «Про господарські товариства», іншими законодавчими актами України, нормативно-правовими актами Національного банку України [1; 2]. Реформа банківської системи України не закінчена і триває досі. Значне місце в реформуванні банківської системи належить реформуванню кадрової політики. Проблемам управлінських технологій в процесі адміністративної діяльності присвятили праці сучасні українські вчені: Б. Андрушків, В. Бабаєв, М. Білуха, Є. Воробйова, А. Воронкова, Т. Гура, С. Князь, В. Мороз, О. Пономарьов, С. Резнік, О. Романовський, Т. Солодовник, Ю. Чернов. Не зважаючи на велику кількість праць за данною проблематикою тема «Кадрова стратегія організації на прикладі відділення «Ощадбанку» осталась поза увагою дослідників. Це загострює актуальність нашого дослідження.

Мета нашого дослідження: висвітлення успішних аспектів кадрової стратегії «Ощадбанку».

Ефективна діяльність сучасних соціальних систем відповідно до їх цілей і призначення істотною мірою визначається рівнем корпоративної культури, психологічним кліматом в колективі і характером взаємовідносин між людьми взагалі, між керівництвом і персоналом зокрема [3]. На ефективний розвиток організації, зокрема банків, впливають цілі організації, загальна стратегія роботи з кадрами в ній та кадрова політика. На думку О. Романовського та М. Чеботарьова, саме від наявності компетентного кадрового потенціалу менеджерів, від їх стратегії й адаптивності управлінської діяльності залежить соціально-економічна стабільність підприємства, установи, організації, подолання кризових явищ в бізнесі і підприємстві, успішність запровадження інноваційних технологій [4].

«Державний ощадний банк України» - державний банк України; є одним з найбільших банків країни. Засновником і власником банку є держава в особі Кабінету міністрів України. Поточне управління «Ощадбанком» здійснює голова правління «Ощадбанку». Структура «Ощадбанку» є ієрархічною. Ступінь відповідальності найвища на найвищому рівні. Чим нижче рівень, тим ступінь відповідальності менше. В умовах макроекономічних потрясінь банк, який не реформувався десятиліттями, постав перед викликом подальшого існування. Серед інших гострих питань реформування банку виникла потреба зміни кадрової політики банку, для

чого необхідні були швидкі антикризові рішення. Першим кроком було рішення голови правління звернутися до Національного банку з тим, щоб регулятор провів комплексну перевірку реального стану справ в «Ощадбанку». Її результати лягли в основу антикризового пакету заходів. Друге рішення - зміна комунікації з клієнтом, щоб відновити довіру, розповісти про наявність в «Ощадбанку» законодавчо затвердженої державної гарантії збереження вкладів фізичних осіб незалежно від їх суми та строку. Третє рішення - реструктурувати зовнішні зобов'язання «Ощадбанку». Нарешті, четверте і головне рішення: в кінці 2014-го - на початку 2015 року спільно з міжнародною компанією PricewaterhouseCoopers топ-менеджмент банку розробив стратегію розвитку на 2015-2017 роки «Мій банк. Моя країна». Мета стратегії - стати банком-партнером №1 для держави, для бізнесу і для громадян. Системний підхід топ-менеджменту «Ощадбанку», підтримка наглядової ради і акціонера в особі уряду надала можливість: зупинити відтік і поступово відновити ресурсну базу; провести реструктуризацію зовнішніх боргів на вигідних для банку умовах; погасити 14,5 млрд. грн. кредитів рефінансування Національного банку, які не поверталися з 2008 року; почати міжнародний арбітраж з Російською Федерацією за втрачені інвестиції в Криму в результаті окупації півострова; розгорнути масштабну роботу, в тому числі в судах, по поверненню проблемних кредитних боргів недобросовісними позичальниками; провести перший етап модернізації мережі закладів; наростити клієнтську базу до 5,5 млн. клієнтів; посісти перше місце на ринку по приросту активних платіжних карт; створити систему Bank ID в якості основи майбутнього електронного урядування в Україні; ввести інноваційні проекти безконтактних розрахунків в громадському транспорті столиці; видати 65 тис. «тепліх» кредитів на енергомодернізацію житла загальним обсягом понад 1,1 млрд. грн.; спільно з американськими партнерами ввести кредитну підтримку соціально орієнтованого мікро-, малого та середнього підприємництва під 5% річних, обсяг програми - 100 млн. грн. Всі ці завдання залишились би не виконаними без вдалого реформування кадрової політики «Ощадбанку». Кадрова політика «Ощадбанк» будується у відповідності із законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України, Статутом акціонерного товариства «Ощадбанк», внутрішніми положеннями акціонерного товариства «Ощадбанк». Зараз «Ощадбанк» очолює топ-20 найнадійніших банків України за версією журналу «Новий час» та інвестиційної компанії Dragon Capital. У рейтингу міжнародної аудиторської компанії «Делойт» «Ощадбанк» входить в ТОП-50 банків Центральної та Східної Європи і є найбільш стійким банком України за версією видання Forbes Україна [5].

Таким чином, можемо зробити висновок, що «Ощадбанк» є складною і успішною організацією України, що особливо важливо в умовах загальної економічної кризи в Україні. «Ощадбанк» взяв на себе завдання стати банком-партнером №1 для держави, для бізнесу і для громадян України. Основними шляхами розвитку «Ощадбанку» є вдосконалення складної організації банку, що спеціалізується на всіх видах банківської діяльності з суворою централізацією; та виконання стратегічних пріоритетів банку, серед яких систематичне покращення управління на всіх ланках організації через підвищення кваліфікації всіх працівників Ощадбанку та приплив талантів.

Література. 1. Про банки і банківську діяльність Закон України від 07.12.2000 № 2121-III [Електронний ресурс] / Закони України - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14> 2. Про господарські товариства Закон України від 19.09.1991 № 1576-XII [Електронний ресурс] / Закони України - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1576-12> 3. Пономарьов О. С. Особистий прийом в системі управлінських технологій : навч.-метод. посібник / О. С. Пономарьов, Л. П. Гарник, Т. В. Гура ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – 54 с. 4. Готовність до адаптивного управління сучасного менеджера в умовах конкуренції на ринку праці : навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; ред. О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – 161 с. 5. BPU та Asters виступили радниками компаній ViDi Group у першій в Україні реструктуризації заборгованості перед державним банком [Електронний ресурс] / Європейська Бізнес Асоціація - Режим доступу: <https://eba.com.ua/bpu-asters-advise-vidi-group-companies-first-ever-financial-restructuring-involving-state-bank-ukraine/>

УДК 378.035.91-057.87

*Жушма Т.В., Лейбенко А.С.
г. Харьков, Украина*

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ

Многочисленные эксперты и практики, изучающие проблемы личностного развития в процессе управления бизнесом, определили такого рода обстоятельство, что высокий показатель интеллекта, не становится совершенной гарантией того, то что человек будет вести бизнес на высоком уровне. Оказалось, то что обширные эмоциональные и социальные взаимосвязи оказывают наибольшее воздействие на успешность компании. Люди с высоким уровнем эмоционального

интеллекта (EQ) определяют наиболее результативные взаимосвязи с людьми, обширно применяя непосредственно эмоциональную, а не интеллектуальную сферу. [1]

Целью нашей статьи является выявление основополагающей роли эмоционального интеллекта для развития лидерских качеств личности.

Теория дифференциальных эмоций указывает на то, что непрерывное присутствие эмоций в сознании оказывает большое влияние на восприятие, мышление и действия [3].

Эмоциональный интеллект (EQ) - это способность человека к распознаванию эмоций, понимание мотивов, направленностей и желаний других людей и своих собственных, а также способность к управлению своими эмоциями и эмоциями других людей с целью решения конкретных практических задач и повышение качества межличностного взаимодействия. [2, с. 30].

В настоящий период не существует общего подхода к установлению структурных частей эмоционального интеллекта. Одной с более обширно применяемых является модель способностей, которая содержит в себе 4 ключевых элемента:

1 Восприятие эмоций (понимание и распознавание личных эмоций и эмоций других людей).

2. Использование эмоций (указывает в умение человека к применению эмоций с целью стимуляции разных видов интеллектуальной деятельности, подобных как решения определенных проблем и попросту размышления).

3. Понимание эмоций (содержит в себе умение к осмыслению и вербального описания специфики перемены эмоциональных состояний).

4. Управление эмоциями (отображает умение человека к управлению своими эмоциональными состояниями и эмоциональными состояниями других людей) [2].

Почему для лидера важно иметь высокий показатель эмоционального интеллекта?

Потому что, если лидеры пробуждают в людях положительные эмоции, они открывают в их наиболее лучшие стороны. Данный эффект называется резонансом, и напротив, если они стимулируют отрицательную реакцию, в таком случае инициируют диссонанс, подрывая эмоциональные основы, на которых держится доброжелательность коллектива [4].

С самого основания изучения эмоционального интеллекта он изучался в контексте деятельности лидера. Бесспорно, эмоциональный интеллект с абсолютно всеми его элементами и компетенциями значим для любого человека, однако для лидера высокий уровень развития

эмоционального интеллекта считается необходимостью, в отсутствии которой работа организации обречена на провал [2, с.30].

Таким образом, развитый эмоциональный интеллект позволяет:

- Пребывать в согласии со своими намерениями и переживаниями.
- Гарантировать взаимодоверие подчиненных и убежденность в благополучии собственного будущего.
- Формировать неповторимую психологическую атмосферу, стимулировать подчиненных обмениваться собственными мыслями и методами постановления определенных задач.
- Искусно регулировать мотивацией подчиненных.
- Сохранение в коллективе ориентированности на постоянное развитие и обучение.
- Увеличивать эффективность работы за счет оптимального управления эмоциональными состояниями в коллективе.

Исходя из вышеизложенного можем сделать вывод, что эмоциональный интеллект является основой формирования лидерских качеств.

Литература. 1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман; пер. с англ. А.П. Исаевой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.- С. 90. 2. Психологія лідерства в бізнесі: навчальний посібник / Т. Гура, О. Романовський, А. Книш. – Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. – 100 с. 3. Изард К.Э. Психология эмоций / К.Э. Изард. – СПб.: Питер, 2007. – С. 101. 4. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта: [пер. с англ.] / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Манни. – 3-е изд.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – С. 302.

УДК 378.035.91-057.87

Жушма Т.В., Штученко И.Е., Берк К.Ф.
г. Харьков, Украина

РАЗВИТИЕ ПАМЯТИ КАК НЕОБХОДИМЫЙ АСПЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА-ЛИДЕРА

Современный мир быстро меняется и требует от лидеров, кроме профессиональных умений и навыков, владение определенными личностными качествами: ответственностью, коммуникабельностью, нацеленностью на результат, умение работать в команде, умение принимать решения и тому подобное. Это необходимо для качественного выполнения профессиональных задач специалиста. Особенно важными, для достижения профессионального успеха, являются лидерские качества, как показатель высокого профессионального мастерства специалиста [1]. На протяжении

2013-14 годов в пяти технических университетах Харькова проводился педагогический эксперимент, в котором приняло участие 248 студентов. Среди прочих личностных качеств исследовался уровень когнитивных умений, которые в первую очередь базируются на таком психическом процессе, как развитая память. Результаты показали, что когнитивные умения почти отсутствуют у 37,09% респондентов, недостаточно сформированы у 52, 83% студентов и лишь 10, 08% исследуемых выявили высокий уровень когнитивных способностей [2]. Все это доказывает актуальность проблемы развития памяти, когнитивных умений у будущих специалистов-лидеров в высшей школе.

Целью статьи является определение значения развития памяти для становления будущего специалиста-лидера, в том числе, для формирования у него когнитивных умений.

Память относится к высшим психическим функциям человека, которая напрямую отвечает за процесс обучения. Развитие памяти необходимо осуществлять на протяжении всей жизни человека, но особенно эффективно этот процесс происходит во время образовательного процесса в высшей школе. Одним из условий эффективного развития памяти является освоение теоретических знаний о прохождении этого психического процесса. Мы полностью разделяем мнение исследователя, что человек находится под влиянием различных вредных факторов, оказывающих негативное воздействие на личность. Это приводит к снижению мыслительной и творческой активности, особенно в профессиональных видах деятельности. Сначала снижаются функции памяти. Труднее становится вспоминать значимую информацию, запоминать большие объемы нового материала, повторно воспроизводить, то, что уже знаешь, и оперировать доступными нам знаниями. Все заканчивается отсутствием гибкости мышления и креативности. [3]

Память — форма психического отражения, заключающаяся в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении прошлого опыта, делающая возможным его повторное использование в деятельности или возвращение в сферу сознания.

Современный ученый Л. Столяренко считает, что память связывает прошлое субъекта с его настоящим и будущим и является важнейшей познавательной функцией, лежащей в основе развития и обучения [4].

Каждый человек хотел бы иметь лучшую память, тем более лидер. Это вполне естественное желание, но для его осуществления необходимо отдавать себе ясный отчет в том, что такое хорошая память. Наличие исключительно сильной способности к механическому заучиванию еще не является само по себе очень ценным свойством. Психологический анализ показывает, что в биографиях многих выдающихся людей отмечается их

замечательная память, и все дело не в способностях механического запоминания, а в исключительном развитии смыслового запоминания. Тем, на что направлена психическая жизнь человека, каковы ее интересы. Смысловое запоминание характеризуется тем, что человек запоминает существенную и нужную для него информацию, то, что ему интересно. Чем шире, разнообразнее и содержательнее интересы человека, тем богаче и содержательнее будут «запасы» его памяти. Память человека зависит от того, чем он интересуется. Развитие памяти напрямую зависит от умственного развития человека. Если лидер имеет большие и разносторонние знания, он легко найдет много смысловых связей для нового материала, который ему необходимо запомнить. Чем больше у человека знаний, тем лучше становится его память в соответствующих областях. Эффективность извлечения информации тесно связана с тем, насколько хорошо организован материал в памяти, поскольку информация всегда воспроизводится на основе той структуры, в составе которой она запоминалась [3].

Память лежит в основе способностей человека, является условием научения, приобретения знаний, формирования умений и навыков. Хорошему лидеру нужна натренированная память, так как на нем лежит большая ответственность, и он не должен забывать даже о мелочах. Без памяти невозможно нормальное функционирование ни личности, ни общества. Вероятно, в ходе эволюции способность человека запоминать будет развиваться, и в далеком будущем любой из наших потомков сможет хранить в памяти тексты целых книг и множество больших чисел. Пока же такие люди встречаются настолько редко, что являются феноменами [5].

Таким образом, можем подчеркнуть, что развитие памяти имеет определяющее значение для формирования когнитивных умений у будущего специалиста-лидера, для его личностного становления, поэтому в образовательном процессе высшей школы необходимо искать новые механизмы для решения этой проблемы.

Литература. 1. Лідерські якості в професійній діяльності : навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – 143 с. 2. Гура Т. В. Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / Т. В. Гура, І. В. Костира // Науковий огляд = Scientific review. – 2016. – № 11 (32). – С. 89-106. 3. Французов Н. Память и способы ее развития у специалистов [Электронный ресурс] / Н. Французов. – Режим доступа : <https://netology.ru/blog/pamyat-u-specialistov>. 4. Столяренко Л. Д. Основы психологии / Л. Д. Столяренко. – Ростов – на –Дону: Феникс, 2000. - 672 с. 5. Немов Р.С. Психология / Р.С. Немов.- М. Изд. центр «Владос» 1999г.

УДК 005

*Игумнова О.
г. Кишинёв, Молдова*

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Подготовка и повышение квалификации управленческих кадров выступают в качестве одного из источников повышения эффективности работы предприятия.

В XXI веке мировой менеджмент все чаще обращается к проблемам усиления значимости человека в организации и его влияния на внутреннюю и внешнюю среду. Человеческий потенциал является главным ресурсом и движущей силой организации. Его принципиальное отличие от других ресурсов заключается в том, что их ценность со временем падает, а ценность работника растет.

Сложность данного периода в экономике Молдовы, отток специалистов за рубеж, в значительной степени обусловлена недостаточной обеспеченностью высококласными управленческими кадрами, способными не только понимать природу и особенности рыночных процессов, но и организовывать эффективную деятельность деловых структур в рамках созданных механизмов функционирования рынка.

В последнее время требования к уровню квалификации руководителей все более ужесточаются. Реорганизация структур и сокращение их размеров вынуждают 20% руководителей верхнего уровня увеличить интенсивность труда в 1,5 раза. По данным консультирующих фирм, многие менеджеры не выдерживают такой нагрузки, поэтому средний стаж работы менеджера в одной компании сократился, как никогда ранее, до 7 лет. Компании возлагают на менеджеров повышенную ответственность, и они “горят на работе” из-за постоянного риска. Кроме того, от них требуется разносторонний опыт, чтобы они при необходимости могли заменить друг друга.[2, с.34]

Сегодня программы подготовки специалистов – управленцев должны быть ориентированы на формирование руководителей - предпринимателей. Для удовлетворения этого спроса недостаточно откорректировать учебные программы, необходимы коренные изменения соотношения обучения и практической работы в области руководства, принципиальные изменения в организации послевузовской подготовки по совершенствованию системы управления.

Тенденция развития мировой экономической конъюнктуры требует от менеджеров новых подходов к работе. В ходе обучения по программе “обучение действием” у менеджеров изменяются их стратегические подходы и появляются

навыки применения существующих теорий менеджмента в контексте их собственных фирм и организаций.

В условиях быстрой смены концепций научно-технического прогресса изменяется роль управляющих низшего звена. Результаты интервьюирования линейных руководителей показывают, что они должны пополнять свои знания в области современных технологий управления персоналом.

Менеджеры высшего уровня ждут от них не только выполнения производственных планов и реализации тактических задач, но и поиска эффективных методов управления персоналом, прежде всего налаживания взаимопонимания и высокой мотивации, лояльности работников, обеспечения высокой продуктивности труда и высокого качества выпускаемой продукции.

Сегодня отмечается возрастание творческой стороны работы управленческого персонала, ослабление контроля за действиями квалифицированных специалистов, повышение значимости неформальных рабочих отношений, организации взаимопомощи и повышения квалификации в диагностике проблем и их решении.

На современном этапе развития менеджмента приоритеты управления человеческими ресурсами связаны с ускорением технологического прогресса, глобализацией экономики и усилением конкуренции во всех отраслях жизни. В сфере бизнес образовательных технологий все большее внимание необходимо уделять непрерывной подготовке управленческого персонала.

Особую значимость для органов власти приобретает оценка сегодняшнего уровня подготовки кадров управления, анализ деятельности учебно-образовательных центров, которые занимаются подготовкой и повышением квалификации руководителей и рассмотрение вопросов их взаимодействия.

Фрагментарный подход, не требующий инвестиций, не связанный с целями конкретных организаций, дающий базовую подготовку в учебных центрах признан неперспективным. Более перспективным считается так называемый, формализованный подход. Здесь подготовка менеджеров рассматривается как часть их карьеры, совмещается с ресурсными потребностями фирмы и личными устремлениями менеджера.

Базовые знания должны дополняться спецкурсами по развитию отдельных умений и навыков. Сегодня актуален целевой подход к подготовке менеджеров, предусматривающий непрерывное обучение для обеспечения решения задач бизнеса в условиях конкуренции.

Здесь подготовка тесно связана со стратегией организации и индивидуальными целями обучаемого, реализуемыми с помощью курсов по выбору и жестко увязанными с характером выполняемой работы.

В результате качественной профессиональной подготовки, менеджер должен получить:

- навыки стратегического мышления, которые позволят ему участвовать в разработке глобальной стратегии развития предприятия, а также самостоятельно планировать деятельность вверенного подразделения;
- знания и умения в области управления предприятием и современных маркетинговых концепций и технологий;
- умение грамотно руководить персоналом предприятия и выстраивать конструктивные деловые отношения;
- знания в области риск-менеджмента.

Указанные и другие проблемы развития современного менеджмента выдвигают задачу коренного обновления концепции профессиональной подготовки и непрерывного повышения квалификации управляющих всех уровней.

Литература. 1. *Иванова Л.В.* Управление персоналом организации. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2017. 2. *Сосков В.И.* Управление персоналом организации / В.И. Сосков. - Москва: КноРус, 2016. 3. *Федорова Н.В.* Управление персоналом: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - Москва: КноРус, 2015. 4. *Яхонтова Е.С.* Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - Москва: ИД Дело РАНХиГС, 2016.

УДК 378.035.91-057.87

*Каблаш В. В., Джеренов В. Д.
г. Харьков, Украина.*

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ

Для успеха современным психологам не достаточно только профессиональных навыков, теперь также необходимо обладать и развивать в себе лидерские качества, которые можно приобрести при развитии эмоционального интеллекта.

Проблемы эмоционального интеллекта становятся в обществе все актуальнее, ведь, как известно, на данный момент эмоциональный интеллект гораздо значимее для достижения успеха, чем коэффициент интеллекта IQ.

Эмоции сопровождают нас двадцать четыре часа в сутки. Но главная проблема заключается в том, что немногие люди действительно умеют контролировать или управлять своими эмоциями, и именно это становится причиной многих бед в нашей жизни. Негативные эмоции отрицательно влияют на окружающих и на наше внутреннее состояние. Люди, которые умеют управлять собственными эмоциями, считаются эмоциональными знатоками — они способны контролировать не только самих себя, но и распознавать и интерпретировать эмоциональные состояния окружающих. Ученые утверждают, что для управления своих эмоций не нужно пытаться

управлять людьми через их эмоции, если нет понимания того, что происходит с собственными. В 2014 году были проведены исследования лидерских качеств у выпускников Национального технического университета «Харьковский политехнический институт». «В течение исследования выявлено, что 40% опрошенных показали низкий уровень владения лидерскими качествами, лишь 13% - высокий. Полную способность быть лидером не обнаружил никто из опрашиваемых. Таким образом, наглядно показана недостаточная сформированность лидерских качеств у студентов НТУ «ХПИ», которые закончили курс обучения в техническом университете. Поэтому проблема развития лидерских качеств у студентов технических университетов в процессе профессиональной подготовки является актуальной и требует дальнейшего изучения» [1].

Основой формирования лидерских качеств у будущих специалистов является высокий уровень развития эмоционального интеллекта. Особенно важен эмоциональный интеллект для деятельности будущих психологов. Именно психологи должны помогать развивать другим людям эмоциональный интеллект для эффективного лидерства и для достижения успеха в профессиональной деятельности. Это подчеркивает актуальность нашей работы.

Целью нашего исследования является рассмотрение роли эмоционального интеллекта для формирования лидерских качеств у будущих психологов.

Рассматривая понятие эмоционального интеллекта, мы согласны с определением Д. Гоулмана, который рассматривал его как способность управления своими эмоциями и эмоциями других людей. По его определению эмоциональный интеллект содержит:

- 1) личностные навыки: самосознание и самоконтроль;
- 2) социальные навыки: социальную чувствительность и управление отношениями.

Д. Гоулман считает, что эмоциональный интеллект — это способность человека распознавать эмоции, понимать не только собственную мотивацию и намерения, но и окружающих. И также способность управлять эмоциями (своими и других людей) для достижения поставленных целей [2].

Существует и другое определение эмоционального интеллекта, которое дали Г. Бук и С. Стайн: это способность верно интерпретировать обстановку и оказывать на нее влияние, и улавливать то, чего хотят и в чем нуждаются другие люди, знать их сильные и слабые стороны, не поддаваться стрессу и быть обаятельным. Иными словами, ваш эмоциональный интеллект находится на высоком уровне, когда вы уравновешены в любой ситуации и можете положительно влиять на эмоции других людей [3].

Основными составляющими эмоционального интеллекта являются: самосознание, социальное сознание, владение собой, управление взаимоотношениями.

К чертам людей с высоким уровнем эмоционального интеллекта зачастую относят следующее: ответственность, способность приспосабливаться к обществу и общаться с ним, самодисциплина.

У людей с низким уровнем эмоционального интеллекта, как правило, проявляется излишняя самокритичность, неуверенность в себе и своих действиях, а также наблюдаются проблемы в коммуникации с людьми.

Эмоциональный интеллект не является врождённой способностью, его можно формировать и развивать определенными способами. В настоящее время существует множество тестов и характеристик для выявления в себе того или иного уровня эмоционального интеллекта.

Мы считаем, что эмоциональный интеллект особенно важно развивать в высшей школе у будущих специалистов, в том числе у будущих психологов. Это необходимо не только для формирования лидерских качеств у студентов, но и важно для продвижения их по карьерной лестнице в будущем. Данная работа не исчерпывает всех аспектов данной проблемы, существует потребность в дальнейшем исследовании феномена эмоционального интеллекта, его структуры, путей его развития, что откроет реальную возможность оптимизации взаимоотношений через более глубокое осознание эмоциональных процессов и состояний, возникающих между людьми в процессе межличностного взаимодействия [4].

Таким образом, можем подчеркнуть огромную роль развитого эмоционального интеллекта для формирования лидерских качеств у будущих психологов. Развитие эмоционального интеллекта может рассматриваться как значимый фактор повышения культуры общества в целом.

Литература. 1. *Ріпко І. В.* Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту / І. В. Ріпко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. – Запоріжжя : КПУ, 2015. – Вип. 40 (93). – С. 481-487.. 2. *Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э.* Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М., Альпина Букс, 2007. – 430 с. 3. *Стейн С. Дж., Бук Г. И.* Преимущества EQ. Эмоциональный интеллект и ваши успехи. – 2007. – с. 384. 4. *Сонина А. С.* Эмоциональный интеллект и креативность: возможные комбинации / А. С. Сонина // Управління розвитком. – 2013.- №9. – С. 70-72

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЛИДЕРСТВА

В нынешнее время с большим темпом растут разнообразные предприятия, фирмы и вместе с ними растут проблемы в области командообразования и взаимодействия с персоналом. В каждом коллективе существует руководитель, лидер, который должен направлять команду. Но зачастую, многие руководители заняты индивидуальным развитием, а не своей командой, именно эта проблема мешает лидерам достигнуть слаженной работы и привести команду к успеху. Умение менеджера создавать эффективные команды является признаком высокой эффективности организации, поэтому формирование навыков командообразования являются одной из ключевых задач менеджмента современного предприятия. Однако, как показывают исследования, организаторские и коммуникативные способности, которые являются основополагающими в формировании командообразующих навыков у специалистов, в том числе и у менеджеров сформированы на недостаточном уровне [1]. Это исследование подчеркивает актуальность данной работы. Сотрудничество в команде дает члену группы перспективу развития личности и серьезную поддержку коллектива. Ощущение значимости и незаменимости дает человеку удовлетворенность в его профессиональной деятельности, что в свою очередь влияет на экономическое развитие предприятие, поэтому эта проблема является актуальной в современном мире, что обусловило тему нашего исследования.

Целью статьи является выявление оптимальных путей для построения эффективной команды и роли лидера в этом процессе.

Под командой понимается группа людей, объединенная одной целью и стремящаяся к ее достижению. Рабочая команда – это коллективная деятельность, связанная одной целью, несущая общую ответственность перед компанией за результат. С процессом создания полноценной и сплоченной команды сталкивается каждый руководитель. Эффективность построения команды основана на понимании целей, для которых нужна команда, регулярной оценке профессионализма персонала, а также укреплении навыков разрешения и предупреждения конфликтов. Построение команды в организациях – это определенная технология. Главный подход: «Лидер делает команду, а команда делает лидера». Первым важным моментом является формирование в группе атмосферы принадлежности каждого члена группы к чему-то значительному, что их поддерживает, придает им силы и объединяет. У каждой организации есть миссия, которая должна быть созвучна интересам

каждого сотрудника. Миссия и дает возможность лидеру группы создавать атмосферу принадлежности к команде, к организации в целом. Второй очень важный момент - это взаимодействие внутри команды. Есть очень важный постулат: люди очень любят и ценят то, что создают сами. Очень важно, чтобы команда вместе с лидером участвовала в процессе создания чего-либо, безусловно, общего для них, например общего рабочего пространства. Если они вместе обустроили это пространство, то оно становится их общим домом. Необходимо многое делать вместе, к примеру, издавать свое печатное издание, проводить семинары по обмену опытом, проводить торжественные мероприятия. Создание команды необходимо не только для эффективной работы предприятия, но и для удовлетворения потребностей сотрудников [3].

Сотрудник, состоящий в команде получает следующее: удовлетворение социальных потребностей; реализация собственных профессиональных целей; социально-психологическая разгрузка.

Отметим что, чем многочисленней команда, тем большей компетентностью она обладает. Компетентность команды определяют умения и навыки ее членов, задача менеджера использовать их максимально эффективно. В то же время чем больше команда, тем меньше у ее членов есть возможность оказывать влияние на процесс работы. Наиболее эффективными командами являются те, численность которых не превышает 6-10 человек. При большем количестве человек в команде возникает тенденция к распаду на подкоманды, а при меньшем количестве людей в команде не возникает связей, позволяющих чувствовать свою обособленность и свое единство. Формирование команды процесс долгий и упорный, М. Бира выделяет четыре подхода к формированию команды: целеполагающий подход – основан на совершенствовании навыка членов команды ориентироваться в выборе способов реализации групповой цели; интерперсональный подход – основан на совершенствовании взаимоотношений сотрудников внутри команды, целью данного подхода является увеличение доверия между членами команды; ролевой подход – основан на распределении ролей между членами команды.

Именно поэтому для эффективного формирования команды прежде всего важным является соблюдение двух основных принципов. Первый из них - это правило минимального оптимального размера команды. Ничто так негативно не действует на команду как «лишние люди». Механизм их влияния на организацию получил название «Эффект лентяя» (loaffing effect). Заключается он в том, что человек, настроенный на работу, но лишенный ее через отсутствие дел, испытывает чувство неудобства. Он испытывает желание как-то замаскировать эту ситуацию. Самый простой и естественный выход - отвлечь от работы кого-либо из коллег. Второй принцип - это необходимость четкого позиционирования участников. У каждого работника

должна быть своя роль и свои задачи. Трудно представить себе футбольную команду, в которые будут одни вратари. [2].

Для того чтобы построить эффективную команду, необходимо, чтобы каждый в этой команде нашел свое место. В своем поведении люди в организации очень сильно отличаются друг от друга. Есть категория людей, которые являются «генераторами идей». У них много идей, но сами воплотить их эти люди не всегда могут. Другая категория людей - это «творческие люди». Они могут продумать, как реализовать появившуюся идею, как ее преподнести, наполнить смыслом, красками и т.д. Существует также категория людей, которых можно назвать «аналитиками» - это люди, которые любят все просчитывать, которые просчитывают все до мелочей, а для того чтобы они могли действовать, им необходим четкий план. И есть люди «поддержки» - не отличающиеся активностью, но всегда готовые прийти на помощь. Полноценная жизнь команды возможна только тогда, когда каждый находит себя в команде согласно своим темпераменту и качествам. В команде необходимо принимать друг друга такими как есть. Только тогда получается гармоничное взаимодействие: люди должны чувствовать, что они нужны.

Таким образом, в процессе командообразования руководителю нужно во многом учиться и не забывать, что эффективная команда может состоять из разных участников, а сплоченность и взаимопонимание достигается активными методами взаимодействия. Кроме того важным условием создания команды является наличие у руководителя лидерских качеств и организаторских способностей. Командообразование действует только тогда, когда применяется в нужное время и в нужном месте, то есть прежде всего команда должна создаваться для решения конкретных проблем и задач.

Литература. 1. *Ріпко І. В.* Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту / І. В. Ріпко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. – Запоріжжя : КПУ, 2015. – Вип. 40 (93). – С. 481-487. 2. *Бронштейн М.* Управление командами для чайников [Текст] / М. Бронштейн . – «Диалектика». – 2004. – 320 с. 3. *Воробйова Є. В.* Командна робота у професійній діяльності менеджерів / Є. В. Воробйова // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2012. – Вип. 30-31 (34-35). – С. 273-279. 4. *Базаров Т.Ю., Еремина Б.А.* Управление персоналом. Учебное пособие. - Издательство: Академия, 2013. – 245 с. 5. *Авдеев В.В.* Управление персоналом: технология формирования команды: Учеб. Пособ. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 300 с.

ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ОРАТОРСЬКОГО МИСТЕЦТВА У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ-ЛІДЕРІВ З УРАХУВАННЯМ РИТОРИЧНОЇ ТРИАДИ АРИСТОТЕЛЯ

Однією з важливіших проблем вищої школи є формування високо духовних майбутніх фахівців-лідерів, розвиток у них лідерського потенціалу. Виникає потреба пошуку ефективних механізмів розвитку лідерського потенціалу, розробки нових методологій та їх застосування в процесі підготовки студентів. Практична значущість цієї проблеми величезна, оскільки її вирішення дозволяє усунути наявні протиріччя: між вимогами до лідера та його якостями; між зростаючими вимогами до методологій з розвитку лідерського потенціалу та відсутністю дійових механізмів розвитку лідерського потенціалу [1, с. 224]. Сьогодення відчуває кризу у лідерах. Лідерство - це видатна здатність встановлювати зв'язки. Практично неможливо стати лідером, не володіючи мистецтвом оратора. Існує окрема мова лідерства з набором вербальних знаків і сигналів, які нараховують у своєму існуванні тисячі років, і опанування цією мовою сучасному лідерові вкрай необхідно, для чого потрібно звертатися до праць великих вчених минулого, зокрема до творів Аристотеля. Актуальність цієї проблеми і зумовила вибір теми нашої доповіді. Метою нашого дослідження є визначення навичок ораторського мистецтва, які необхідно формувати у майбутніх фахівців-лідерів, в контексті вивчення творів Аристотеля.

Питання, чому сучасні лідери втратили, або не набули, в умовах сучасних новітніх технологій, необхідних навичок ораторського мистецтва залишається до кінця не вивченим. Щоб краще зрозуміти закони та закономірності, що діють під час розвитку лідерського потенціалу особистості, зокрема особистості студента, необхідно звернути увагу до праць вчених, які було написано на початку цивілізації. Теми лідерства торкався древньогрецький вчений-мислитель Аристотель. Характеристики лідера, які полягають в умінні вести за собою і мотивувати людей на досягнення поставлених цілей, описані Аристотелем сьогодні набули ще більшої актуальності. Сучасному лідеру у темповій роботі та виснажливій діяльності встановлювати контакти сьогодні набагато складніше. Від своїх лідерів людей відволікають екрани моніторів, телефонів та інше, і це є проблемою, яка потребує вирішення. «Риторика» Аристотеля дає можливість відразу побачити важливу проблему сучасної комунікації, - зосередження уваги на побудові правильної логіки, а особистість і емоції залишаються поза увагою, що згідно з теорією Аристотеля неприпустимо.

Ми згодні з думкою Аристотеля, що емоції є необхідною частиною вербального та невербального спілкування. Аристотель стверджував, що для ідеальної комунікації потрібні етос (етичні підстави і умови, обставини мови), пафос (задум мови) і логос (словесне втілення пафосу мови) [2]. Ці складові являють собою риторичну тріаду, що укладають єдність образу оратора. Лідер повинен володіти всією риторичною тріадою. Якщо людина не виказує довіри лідеру (етос), її вже абсолютно не цікавить його аргументація (пафос) і у неї виникнуть сумніви, відносно його правоти (логос). Відповідно, якщо людину не торкається те, про що говорить лідер(пафос), виникає недовіра до особистості лідера (етос) і аргументів вже ніхто не почує (логос). Відверта брехня (логос) посіє сумнів у порядності(етос) тим самим викликає емоційне несприйняття (пафос). Велика тріада Аристотеля, що відноситься до античної риторики, тісно пов'язана з великою тріадою інстинктивних, емоційних і логічних дій. Інстинктивні дії, відповідають за наше самозбереження, виживання, ще називаються - інтуїтивними, підсвідомими. Нас інстинктивно притягує до людей і ситуацій, які сприймаються, як безпечні і задовольняючі наші потреби, і навпаки, відштовхує від людей і ситуацій, які здаються небезпечними. Деякі люди вважають, що вони безпристрасні і вільні, - це не так, ми постійно оцінюємо людей, і це захищає нас від небезпеки. Без емоцій не виникає мотивацій. Емоція у двадцять разів сильніша за логіку. Підвищений емоційний стан організму стимулюється силою любові і єдності, або відчуттям гордості, самоповаги, впевненості у собі, або станом стресу, страхів, потрясінь. Знаходячись у подібних станах, пригнічується логічне мислення, але людина жадає цих відчуттів, і витрачає багато часу, щоб досягти їх, тому що потребує палкого задоволення з послідуєчим почуттям заспокоєння, яке вони дарують. Логічне мислення спонукає до дій за вже відомими моделями поведінки. Отримати змогу логічно мислити за неординарною схемою краще у стані спокою, зосередження, не відчуваючи голоду, тобто у комфортних мікрокліматичних умовах, що трапляються досить не часто [3]. На нашу думку істинні лідери не нав'язливі, не улесливі, не залякують і не примушують, а створюють теплу, дружню, зближуючу атмосферу. Це є стимулом, мотивуючим людей до об'єднання в групу навколо лідера, що інстинктивно передбачає самозбереження, безпеку, захищеність. Глибоке дихання, звучний тембр голосу, - запорука високих показників здоров'я, транслюється у аудиторію і відображається відчуттям спокою, захищеності, впевненості у собі і своєму лідерові. Мова лідера з широкою посмішкою, непідробною, сердечною, відвертою - що у підсумку стає найкоротшим шляхом до успіху і перемоги. Аудиторію не вражає і не надихає фальшива гримаса, понурий вигляд оратора. За Аристотелем, особливо важливо бути майстерним в метафорах,

так як тільки одного цього не можна запозичити у інших, і ця здатність служить ознакою таланту. Створювати хороші метафори - означає підмічати схожість. При використанні метафор думки людей спрямовуються у визначеному напрямку - це є рушійною силою лідерства.

Отже, лідерам, для досягнення своїх цілей, треба задовольнити інстинктивні потреби співрозмовника, запропонувати йому винагороду у вигляді безпеки і захисту інтересів; підкорити емоційну сферу, яка постійно потребує жаданих відчуттів задоволення; активізувати логічну сферу, яка вмикається після аналізу запропонованої лідером інформації, у атмосфері спокою і рівноваги. Позиція лідера залишиться впливовою, не спростованою, не відстороненою у задумах. Наслідуючи приклад Аристотеля, лідер повинен проявити характер, докази і викликати у аудиторії досить сильні емоції, щоб спонукати її до дій. Цілеспрямований у своєму задумі лідер, - має нагоду стати рушійною силою суспільства. Вміння застосовувати риторичну тріаду Аристотеля під час комунікації необхідно розвивати у сучасних студентів вищої школи як одну з складових лідерського потенціалу майбутніх фахівців-лідерів. Вивчення лідерських якостей як окремих складових лідерського потенціалу та формування їх у майбутніх фахівців-лідерів вищої школи в контексті переосмислення праць класиків Античності, зокрема, Аристотеля потребують подальшого дослідження в статтях, дипломних та дисертаційних роботах.

Література. 1. *Ріпко І. В.* Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. Товажнянський [та ін.]. – Харків : НТУ "ХП", 2015. – С. 223-225. 2. *Чистякова І.Ю.* О риторической терминологии / И. Ю. Чистякова // Вестник Астраханского государственного технического университета. – 2006. – №. 4. – С. 262-265 3. *Аристотель.* Риторика. Поэтика / Аристотель; Пер. с древнегреч. О. П. Цыбенко, В. Г. Аппельрота ; ред. И. В. Пешков, Г. Н. Шелогурова. – М. : Лабиринт, 2000. – 221с..

УДК 378.035.91-057.87

*Костыря И.В., Сироежко А.В.
г. Харьков, Украина*

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА В ТВОРЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ С ПОМОЩЬЮ ТРЕНИНГОВ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

В современном обществе все чаще как большие, так и маленькие организации сталкиваются с проблемой командообразования. Причиной

выступает тот факт, что многие люди большое количество времени уделяют развитию собственной личности, забывая о своей команде и организации. Именно из-за этого многие руководители обращаются за помощью к внешнему ресурсу — тренеру, теряя при этом расположение команды. Особенно проблема командообразования ярко выражена в творческой сфере. Членам таких коллективов необходимо работать сообща для развития и достижения общих целей. Практически все члены таких групп стремятся выделиться из коллектива и показать себя ярче и умнее своих коллег. Такое случается, когда у работников нет командного духа и желания работать на благо общей цели. Одной из важных составляющих любой деятельности является ее коммуникативная сторона. От того, как именно будет строиться коммуникация при установлении группового взаимодействия, зависит успешность существования самой группы и эффективности достижения результатов команды и каждого из ее членов в отдельности [1]. Проблема лидеров творческой команды пока не стала предметом крупных исследований, хотя она является злободневной. Основное препятствие, которое испытывают исследователи, - это «закрытость коллективов» и их лидеров к восприятию новой информации и путей решения корпоративных трудностей.

Целью статьи является освещение важности приобретения навыков командообразования посредством проведения тренингов лидерами творческих коллективов.

Каждый эффективный лидер должен ставить перед собой следующие задачи тренинга командообразования: организация и проведение групповых заданий для более полного знакомства членов коллектива друг с другом; проведение групповой дискуссии, позволяющей участникам самостоятельно найти способы эффективного взаимодействия; анализ результатов дискуссии, обобщение данных; выявление ролевых позиций в группе, описание эффективности применения ролевого распределения; проведение мозгового штурма на проблемную тему; анализ результатов мозгового штурма, подведение итогов; выявление лидером «сильных» и «слабых» сторон группы; возможное выявление неформального лидера коллектива, с возможной рекомендацией на руководящую роль [2]. Исследователи проблем лидерства выделили два базовых фактора, обеспечивающих эффективность поведения лидера в команде: направленность на достижение целей группы (планирование, структуризация и организация деятельности, контроль, координация и т. д.) и ориентация на поддержку и удовлетворение личных потребностей членов группы, на ее сохранение как целостного сообщества. Современные исследования позволили рассматривать лидерство как трехфакторную модель [3]. Феномен лидерства относится к изменяющимся процессам малой группы и

рассматривается как групповое явление. Лидерство выступает, как способность влиять на группу, побуждая ее к достижению групповых целей. Полноценно подойти к исследованию данного явления можно, только рассматривая его как целостную организацию ее системных характеристик. В исследованиях последних лет лидерство впервые рассматривается как явление, неразрывно связанное с механизмами и принципами формирования современной организации. Имеются существенные различия в создании эффективного лидерства на разных организационных уровнях. Творческие коллективы имеют ярко выраженные отличия от иных видов коллективов. Одними из главных различий можно выделить: 1. Творчество каждого члена коллектива, есть условие творчества всего коллектива. 2. Двойственность или дуализм творческого коллектива, заключающийся в том, что творчество требует индивидуализации, в то время как коллектив направлен на комфортность. 3. Лидер творческого коллектива совмещает в себе функции лидера формального (управленца) и неформального. Фактически в таких коллективах роль лидера на себя берет человек, ответственный за творческую реализацию задач коллектива. Однако, нужно помнить, что коллектив продолжает функционировать и вне творчества. И перед творческим лидером стоит нелегкая задача разделить функции управленца и лидера из-за врожденного дуализма любого коллектива. Для полноценной работы любой команды его лидеру должна быть понятна структура команды. Особенно важно понимать причины и следствия образования в ней неформальных групп, которые могут, как помогать, так и препятствовать продуктивной работе команды. Между индивидами в группе и индивидом и группой существуют определённые взаимоотношения [4, с. 89]. Также важно осознание индивидом того, что он является членом группы, и осознание происходящего [5, с. 150]. И именно с этими вопросами может помочь тренинг командообразования. Такой тренинг позволит лидеру увидеть основные проблемы группы и найти пути их решения. Также с помощью данного тренинга лидер-управленец сможет разобрать ситуации, где от него потребуются не только организаторские способности, но и качества неформального лидера. И участвуя в этом, лидер сможет сблизиться со своей группой и понять, как лучше сплотить коллектив и как направить его на более продуктивную и качественную работу. Если управленец в творческом коллективе станет еще и неформальным лидером, это пойдет на благо коллективу, потому что группа будет чувствовать эмоциональную вовлеченность в процесс и желание сделать свою работу лучше.

Таким образом, командообразование и лидерство в творческом коллективе имеет свою специфику и проблематику. Эти вопросы вполне решаемы с помощью различных командообразующих тренингов, где вся группа сможет проявить себя и определить важные моменты, которым требуется коррекция. Основным условием этого является приобретение

лидерами творческих коллективов навыков командообразования посредством проведения тренингов.

Литература. 1. *Гура Т. В.* Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / Т. В. Гура, І. В. Костира // Науковий огляд = Scientific review. – 2016. – № 11 (32). – С. 89-106. 2. *Бажданова Ю. В., Бережной Г. И.* Тренинги командообразования как способ решения проблем лидерства в творческих коллективах // Молодой ученый. – 2017. – №11. – С. 416-418. 3. *Романовский А. Г.* Трехвекторная структура понятия лидерство / А. Г. Романовский, О. В. Квасник, В. В. Шаполова // Инновации в науке, образовании и производстве Казахстана = Innovations in science, education and production of Kazakhstan : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 17-18 ноября 2016 г., г. Алматы. – Алматы : ЕТУ, 2016. – Т. 2. – С. 73-77. 4. *Корецкая И.А.* Психология развития и возрастная психология. Учебное пособие/ И.А. Корецкая – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 119 с. 5. *Шукшина Л.В.* Иллюзорное сознание и его функции // Интеграция образования/ Л.В. Шукшина - 2006. №4. С. 149–153.

УДК 378.035.91-057.87

*Костыря И. В., Оконешникова М. Н.
г. Харьков, Украина*

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Для успешного современного специалиста недостаточно только обладать базовыми знаниями, необходимо развивать задатки лидера, которые есть у каждого человека. Проблема подготовки будущих лидеров является одной из важных проблем, а в условиях кризиса - одной из главных проблем в педагогике высшей школы. Для ее решения необходимо знание закономерностей и механизмов становления и развития лидерского потенциала. Возникает потребность поиска эффективных механизмов развития лидерского потенциала, разработки новых методологий и их применение в процессе подготовки студентов. Практическая значимость этой проблемы огромная, поскольку ее решения позволяет устранить имеющиеся противоречия: между требованиями к лидеру и его качествами; между растущими требованиями к методологии по развитию лидерского потенциала и отсутствием действенных механизмов развития лидерского потенциала [1]. Одной из основ развития лидерского потенциала является сформированный на высоком уровне эмоциональный интеллект студентов. Необходимо в высшей школе формировать не только профессиональные качества специалистов, но и развивать эмоциональный интеллект, лидерский потенциал у студенческой

молодежи. Актуальность этой проблемы и обусловила выбор темы нашей статьи.

Целью нашей статьи является рассмотрение теоретических аспектов развития эмоционального интеллекта.

Эмоциональный интеллект — это способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения задач [2]. Впервые термин «эмоциональный интеллект» был употреблен в 1990 году Дж. Мейером и П. Саловеем. Одно из определений эмоционального интеллекта, звучит как «способность тщательного постижения, оценки и выражения эмоций; способность понимания эмоций и эмоциональных знаний; а также способность управления эмоциями, которая содействует эмоциональному и интеллектуальному росту личности» [3]. Мы считаем очень важным понимание того, что эмоциональный интеллект это не противоположность интеллекту, не триумф разума над чувствами, это уникальное пересечение обоих процессов.

Модель Р. Бар-Она даёт очень широкую трактовку понятия эмоциональный интеллект. Он определяет его как все не когнитивные способности, знания и компетентность, дающие человеку возможность успешно справляться с различными жизненными ситуациями.

1. Внутриличностная сфера. Познание себя: осознание своих эмоций, уверенность в себе, самоуважение, самоактуализация, независимость.

2. Сфера межличностных отношений. Навыки межличностного общения: эмпатия, межличностные взаимоотношения, социальная ответственность.

3. Сфера адаптивности. Способность к адаптации: Умение решать проблемы, связь с реальностью, оценка действительности гибкость

4. Сфера управления стрессом. Управление стрессовыми ситуациями: устойчивость к стрессу, контроль за импульсивностью.

5. Сфера общего настроения. Преобладающее настроение: удовлетворенность жизнью, оптимизм.

Согласно модели эмоционального интеллекта Д. Гоулмана, эмоциональный интеллект включает в себя 4 базовых компонента:

1. Самосознание:

- эмоциональное самосознание;
- точная самооценка;
- уверенность в себе

2. Самоуправление, владение собой:

- эмоциональный самоконтроль;
- действия, заслуживающие доверия;
- сознательность.

3. Эмпатия:

- способность прислушиваться к чувствам окружающих;

4. Социальные навыки:

- воодушевление окружающих;
- влияние на окружающих [3].

Существует еще много различных моделей эмоционального интеллекта. Исследование в этой сфере продолжают и сейчас, и это очень важно, так как развитие эмоциональной сферы личности очень актуально на современном общественном этапе.

Таким образом, рассмотрев вышеперечисленные модели эмоционального интеллекта и его составляющих можно выделить то, что их объединяет: это не когнитивные способности, знания и компетентности, дающие человеку возможность успешно справляться с различными жизненными ситуациями, что является предпосылкой развития лидерского потенциала личности, в том числе и студентов. Знания моделей эмоционального интеллекта необходимы для выбора наиболее эффективных путей развития лидерского потенциала у студентов в высшей школе.

Литература. 1. *Ріпко І. В.* Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. Товажнянський [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 223-225. 2. *Леонтьев А.Н.* Потребности, мотивы и эмоции. – М.: Изд-во МГУ, 2007. 3. *Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э.* Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М., 2007.

УДК378.035.91-057.87

*Підбуцька Н.В., Мовчан Я.О., Ачкасова О. О.
г. Харків, Україна*

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ У СТУДЕНЧЕСКИХ ЛИДЕРОВ

В условиях модернизации отечественного образования, особенно в сфере подготовки профессиональных руководителей и конкурентоспособных специалистов, остро встает проблема поиска и профессиональной подготовки наиболее способной, талантливой молодежи; проблема формирования новой гуманитарно-технической элиты; лидеров современности. Поэтому подготовка определенных лидеров является одним из главных задач высшей школы. В связи с этим, возникает объективная потребность совершенствование системы высшего образования, направленной на формирование личности будущего лидера, который осознает свои

возможности, стремится к развитию лидерского потенциала, к самообразованию, самосовершенствованию, максимальной самореализации и достижения жизненного успеха [1]. Развитие лидерского потенциала у студентов в высших учебных заведениях предусматривает формирование навыков решения конфликтов.

Во всех сферах человеческой деятельности, в том числе и высшей школе, приходится сталкиваться с различными по своему содержанию и силе проявления конфликтами. Они занимают значительное место в жизни студентов, поскольку последствия некоторых конфликтов бывают слишком ощутимы на протяжении долгого времени. Отсутствие согласия в группе людей, в том числе и студенческой, обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения и т.д. Это происходит только тогда, когда существующие разногласия нарушают нормальное взаимодействие студентов и препятствуют достижению поставленных целей. Лидер в студенческой группе (староста) всегда должен играть основную роль в решении любого конфликта: внутригруппового, межгруппового, «поэтому критериям лидерства в студенческой среде являются: умение проанализировать деятельность группы; наличие способности к стратегическому предсказанию с использованием творческого и нетрадиционного подходов к решению проблемных ситуаций в группе; умение мотивировать людей и вдохновлять своим примером. При этом критерии лидерства подкреплены эмоциональностью лидера» [1]. Эти способности необходимо формировать у студенческих лидеров в процессе обучения в высшей школе. Вышеизложенное доказывает актуальность нашей работы и определяет тему статьи.

Целью статьи является определение основных навыков в решениях конфликтных ситуациях у студенческих лидеров и роли старост студенческих групп в решении конфликтов.

Конфликт-это одна из актуальных проблем современного общества. В какой бы сфере человек не трудился, что-бы он не делал, он так или иначе общается с людьми и тем не менее происходят многие конфликтные ситуации [2]. Особенно это актуально для студенческих лидеров, именно староста должен анализировать конфликт и помочь группе выйти из него, так как, обладая статусом лидера, он лучше других разбирается в сложных проблемах, в данной ситуации в конфликте. Кроме этого, только староста обладает правом управлять группой, поэтому кому как не ему направлять группу в нужном направлении, в данной ситуации, по пути выхода из конфликта. Так как ценности, мотивы, интересы и истинные цели одной из сторон конфликта могут быть не известны другой стороне. Известны лишь действия сторон, которые иногда воспринимаются как угроза. Именно воспринимаются, поскольку, во-первых, мы оцениваем события через собственное восприятие.

И во-вторых, нам недоступен внутренний мир другого человека. Конфликт можно определить, как - столкновение, противоборство сторон, при котором хотя бы одна сторона воспринимает действия другой как угрозу ее интересам [3]. Важно отметить, что данное определение конфликта охватывает все его разновидности – внутриличностные, межличностные и межгрупповые. Одна из сторон деятельности студенческого лидера по разрешению конфликтов, включает анализ ситуации и урегулирование конфликта. Староста получает информацию о конфликте. Он может быть свидетелем конфликта, к нему могут обратиться один или оба участника, информация может поступить от окружения. Если же полученная информация указывает на опасное развитие конфликта, то староста должен прекратить противоборство оппонентов или ограничить их взаимодействие. Сбор данных студенческому лидеру о конфликте позволяет получить информацию о противоречии, его причинах, позициях участников, отстаиваемых целях, их отношениях. Важно старосте отказаться от изначально негативной установки по отношению к конфликту и ко всем из оппонентов, в частности. Студенческому лидеру необходимо быть объективным, чтобы не исказить восприятие и понимание получаемой информации.

Возможно два варианта разрешения конфликта:

1. Устранение конфликта.
2. Урегулирование конфликта [4].

Студенческому лидеру также следует формировать дружелюбие, честность, способность к критике и самокритике, деловитость и трудолюбие, роль лидера в управлении конфликтами очень велика, а подчас - решающая. Умение анализировать сложившуюся ситуацию, выбор верной стратегии выхода из неё, возможность направить события и их участников в позитивное русло, что является отличительной особенностью грамотного студенческого лидера, способного поддерживать в группе здоровую обстановку.

Таким образом, именно студенческий лидер - староста должен анализировать конфликт и помочь группе выйти из него, так как, обладая статусом лидера, он лучше других разбирается в сложных ситуациях, в данном случае в конфликте. Более приемлемым является разрешение конфликта, предполагающее рассмотрение интересов сторон и поиск взаимоприемлемых путей их удовлетворения. Кроме этого, только староста обладает правом управлять группой, поэтому кому как не ему направлять группу в нужном направлении, по пути выхода из конфликта.

Литература. 1. *Ріпко І. В.* Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 223-225.

2. Минделл А. Лидер как мастер единоборства [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.e-reading.club/bookreader.php/97401/Mindell__Lider_kak_master_edinoborstva_%28vvedenie_v_psihologiyu_demokratii%29.html 3. Шейнов В. П. Управление конфликтами [Электронный ресурс] ООО Издательство «Питер», 2014. Режим доступа: <https://www.rulit.me/books/upravlenie-konfliktami-read-367618-1.html> 4. Скотт Джини Грэхем (Сила ума.) Способы разрешения конфликтов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rulit.me/books/sila-uma-sposoby-razresheniya-konfliktov-read-315068-1.html>

УДК 378.035.91-057.87

*Мовчан Я.О., Федорчук М. О.
м. Харків, Україна*

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ДОСЯГНЕННЯ КАР'ЄРНОГО УСПІХУ МАЙБУТНІМ ФАХІВЦЕМ-ЛІДЕРОМ

В умовах модернізації вітчизняної освіти, особливо у сфері підготовки професійних керівників і конкурентоспроможних фахівців, гостро постає проблема пошуку і фахової підготовки найбільш здібної, талановитої молоді; проблема формування нової гуманітарно-технічної еліти; лідерів сучасності. Тому підготовка визначених лідерів є одним з головних завдань вищої школи. У зв'язку з цим, виникає об'єктивна потреба удосконалення системи вищої освіти, спрямованої на формування особистості майбутнього лідера, який усвідомлює свої можливості, прагне до розвитку лідерського потенціалу, до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації та досягнення життєвого успіху [1].

На тему становлення кар'єрного успіху написано дуже багато праць, таких відомих зарубіжних дослідників як Р. Бренсон, Р. Кійосакі, Г. Форд та інш. Проблемою успіху кар'єри на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна займаються Є.Воробйова, Т. Гура, В. Мороз, Г. Попова, С. Резнік, О. Романовський, І. Штученко. Незважаючи на велику кількість робіт присвячених цієї проблемі, тема досягнення кар'єрного успіху людини у контексті лідерства розкрита недостатньо, що підкреслює актуальність нашого дослідження і зумовлює вибір теми статті.

Метою нашої статті є визначення рекомендацій щодо досягнення кар'єрного успіху майбутнім фахівцем-лідером.

Важливою та невід'ємною частиною життя майже кожної людини є кар'єра. Не кожна людина уявляє себе простим робітником, є ті, хто зручніше почувають себе у ролі наставника, того, хто веде за собою людей. Щоб кар'єра склалася, була успішною та принесла у подальшому гарні

результати, майбутній фахівець-лідер має враховувати деякі рекомендації, що сприятимуть його успіху. Кар'єру можна будувати як якісний робітник виконавчого рівня, а можна будувати як керівник. Є універсальні рекомендації, які є бажаними для виконання, тому що вони підвищують вірогідність успішності.

Перше та обов'язкове правило для усіх, це займатися справою, яка тобі до душі. Досить часто їде розмова, про те, що одними з великих перепон до досягнення успіху є лінь та страх. Зі страхом потрібно розібратися: дізнавшись причину, скорегувати його прояв та взяти над ним верх. Що до ліні, то якщо дотримуватися першого правила, більша частина впливу ліні зникне, а то і зовсім пропаде. У людини, яка дотримується рекомендації «займатися тим, що до душі» продуктивність, вірогідно, буде набагато більше, ніж у людини, яка займається ненависною справою.

Важливою поміткою для тих хто планує керувати є нагадування про відповідальність, бо відповідальність є фундаментом всього. На перший погляд перспективна справа, у невідповідального керівника може так швидко розвалитися як і зародитися. Однією з рекомендацій для досягнення кар'єрного успіху в житті вважаємо формування відповідальності у майбутніх фахівців ще під час освіти у вищій школі.

Зараз дуже популярна теорія емоційного інтелекту, тому що сучасні науковці довели його переважну ефективність для досягнення успіху фахівця у професійному житті в порівнянні з традиційним. Головна особливість емоційного інтелекту постає у тому що кожна людина, у якої він добре розвинен, розуміє свої почуття та почуття інших. З цього зрозуміло, що якісному сильному фахівцю-лідеру без нього просто не обійтись, тому що для здійснення лідерського впливу на підлеглих керівник повинен добре розуміти оточуючих. Ми повністю згодні з думкою А. Книш, що тільки розвинений емоційний інтелект дозволяє бізнеслідеру: знаходитися в гармонії з власними намірами та переживаннями; забезпечувати довіру підлеглих і впевненість в успішності власного майбутнього; створювати унікальний психологічний клімат, що спонукає підлеглих ділитися своїми ідеями та способами вирішення конкретних завдань; майстерно керувати мотивацією підлеглих; підтримувати у підлеглих високий рівень креативності та готовності до прийняття здорового ризику; підтримання в колективі спрямованості на неперервний розвиток та навчання; підвищувати продуктивність праці за рахунок раціонального управління емоційними станами в колективі [2].

Вважаємо, що для досягнення кар'єрного успіху необхідно формувати та розвивати емоційний інтелект у майбутніх фахівців в закладах вищої освіти.

Досягнення кар'єрного успіху неможливо без саморозвитку та самоосвіти. Ми підтримуємо думку О. Ромновського, що: «Самоосвіта виступає одним з механізмів перетворення репродуктивної діяльності людини в продуктивну, наближає індивіда до творчості. Вона є вектором, який безпосередньо задає напрямок для механізмів самовдосконалення людини, що у свою чергу сприяє стрімку росту рівня професіоналізму фахівця та його конкурентоспроможності у соціально-економічному суспільству» [3, с. 15]. Займаючись самоосвітою, самовдосконаленням, фахівець займається саморозвитком:

Кар'єрний успіх завжди супроводжується успіхом в інших сферах життя. Ми погоджуємось з думкою О. Романовського, що «Успіх завжди пов'язаний з діями, він не є самоціллю. Це результат досягнення бажаної мети, прийнятої, визнаної і значущої для індивіда, переживання почуття радості після подолання труднощів. Досягнення передбачає отримання конкретного результату, а визнання може бути суспільним, локальним чи індивідуальним. Успіх сприяє досягненню людиною стану задоволеності життям, яке, у свою чергу, є живлющим середовищем для подальших дій, що сприяють меті самореалізації. Цей стан стимулює зростання, яке не обов'язково має бути пов'язане з традиційною діяльністю, а може стосуватись емоційної, моральної, духовної зрілості людини або розвитку інших сторін його потенціалу, що також є життєвим успіхом».[4].

Таким чином, основними рекомендаціями для досягнення кар'єрного успіху майбутнім фахівцем є найголовніше, займатися любимою справою ; усвідомлення відповідальності, яку на себе бере керівник спрямований на лідерську роль; займатися розвитком емоційного інтелекту; постійно самовдосконалюватися, займаючись самоосвітою; пам'ятати, що кар'єрний успіх не повинен бути самоціллю, а є лише частиною життєвого успіху людини.

Література. 1. *Ріпко І. В.* Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 223-225. 2. *Книш А. Є.* Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу : навч. посібник / А. Є. Книш ; ред.: О. Г. Романовський, С. В. Калашникова ; Харківський політехнічний ін-т, нац. техн. ун-т. – Київ : ДП "НВЦ "Пріоритети", 2016. – 40 с. 3. *Романовський О. Г.* Самовдосконалення та самоосвіта як показники рівня професіоналізму / О. Г. Романовський // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2010. – Вип. 26 (30). – С. 11-19. 4. *Романовський О. Г.* Педагогіка успіху: її сутність та основні напрями вивчення / О. Г. Романовський // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2011. – № 2. – С. 3-9.

УДК 378.035.91-057.87

Фалько К.О., Сахно Т.Ю.
г. Харьков, Украина

ФОРМИРОВАНИЕ УМЕНИЙ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ-ЛИДЕРОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

В настоящее время система образования высшей школы претерпевает изменения. Будущие специалисты должны обладать не только профессиональными качествами, но и лидерскими качествами, среди которых немаловажную роль играет умение разрешать конфликтные ситуации.

Целью нашей статьи является определение способов эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях будущими специалистами-лидерами и выявление необходимых условий для разрешения конфликта.

Мы полностью разделяем точку зрения исследователей, что «критериями лидерства в студенческой среде являются: умение проанализировать деятельность группы; наличие способности к стратегическому предсказанию с использованием творческого и нетрадиционного подходов к решению проблемных ситуаций в группе; умение мотивировать людей и вдохновлять своим примером. При этом критерии лидерства подкреплены эмоциональностью лидера» [1, с.224]. Умение разрешать конфликтные ситуации – это один из основных навыков, которым должен обладать будущий специалист. Для формирования таких навыков необходимо обладать как практическими умениями, так и теоретическими знаниями об оптимальных способах разрешения конфликтов в различных ситуациях, в том числе и тех, которые возникают во время обучения в высшей школе.

Разрешение социальных конфликтов – довольно серьезный навык, который может оказаться весьма полезным будущему специалисту, потому что при взаимодействии с другими людьми конфликты неизбежны. Люди имеют разные точки зрения, мнения о ситуации и характеры. В таких случаях всегда возникает недостаток согласованного понимания членами группы того, какие шаги следует предпринимать. Несомненно, в жизни каждого человека был момент, когда он хотел избежать противостояния и задавал себе вопрос, как разрешить конфликт. Но бывают и обстоятельства, когда есть желание достойно выйти из сложной конфликтной ситуации, сохранив при этом отношения. Некоторые же люди сталкиваются с необходимостью обострения конфликта с целью его окончательного разрешения. В любом случае, перед каждым из нас вставал вопрос, как разрешить конфликт или каким образом избежать его. Как же

выйти из той или иной ситуации, связанной с острыми психологическими переживаниями, вызывающими вспышку, взрыв, шумную эмоциональную разрядку и громкие выяснения отношений? Всё, конечно, зависит от глубины конфликта и от его масштабности. В одном случае достаточно простого извинения, в другом необходимы более масштабные решения. Путей выхода из конфликта много, и один из них — это соглашение на основе взаимных уступок, называемое компромиссом. Компромисс не означает отступления, напротив, это умение найти выход из создавшегося положения без серьёзных потерь. Есть ещё более совершенный выход из ситуации — сотрудничество. Оно даёт большее удовлетворение, чем компромисс. Так как при сотрудничестве интересы и цели всех сторон учтены и удовлетворены. Сохраняется уважение к личности партнёра, равенство с ним. Уход от конфликта — наиболее популярный метод управления. Суть данного метода управления конфликтом: группа стремится избежать конфликта, покидая «сцену» экономически, физически или психологически. Его преимущество в том, что решение такого рода принимается очень быстро. Метод применяется в случае ненужности данного конфликта, когда он не подходит к ситуации, сложившейся в организации. Соперничество заключается в навязывании другой стороне выгодного для себя решения. Соперничество оправдано в случаях: явной конструктивности предлагаемого решения; выгоды результата для всей группы или организации, а не для отдельного лица или микрогруппы. Изучение разрешения конфликтов между руководителем и подчиненным показало, что треть этих конфликтов заканчивается компромиссом, две трети — уступкой (преимущественно подчиненного) и только 1-2% конфликтов завершаются путем сотрудничества. В конфликтах между руководителем и подчиненным в 60% ситуаций начальник прав в претензиях к подчиненному (через упущение в работе, недобросовестное исполнение обязанностей, небрежность), поэтому большинство руководителей последовательно используют в конфликте стратегию соперничества, добиваясь от подчиненного желаемого поведения [2].

Еще в 1942 г. американский социальный психолог М. Фолет указывала на необходимость разрешения (урегулирования) конфликтов, а не их подавления. Решение конфликта предполагает активность обеих сторон по преобразованию условий, в которых они взаимодействуют, по устранению причин конфликта. Для разрешения конфликта необходимо изменение самих оппонентов (или хотя бы одного из них), позиций, которые они отстаивали в конфликте. Часто разрешение конфликта основывается на изменении отношения оппонентов к его объекту или друг другу [3].

Необходимыми условиями для разрешения конфликта являются: достаточная зрелость конфликта — осознание противоборствующими

сторонами противоречий, которые объективно существуют между ними, а также разногласий и противодействий, требующих оперативного вмешательства для их налаживания; потребность и заинтересованность каждого из участников конфликта в том, чтобы совместно преодолеть возникшие разногласия; отдельный или совместный поиск и использование доступных сторонам методов, правил и способов решения конфликта, который произошел между ними, т.е. устранение его причин. Неполное решение межличностных конфликтов ведет к их возобновлению. Однако, не стоит воспринимать его как ущербное действие, поскольку далеко не каждый конфликт можно разрешить с первого раза. Знание конфликтов повышает культуру общения человека и делает его жизнь более спокойной. Понимая причину конфликта, мы можем уже действовать адекватно в начавшемся конфликте и разрешать его [4].

Таким образом, основными способами взаимодействия в конфликтных ситуациях являются: уход от конфликта, соперничество, компромисс, сотрудничество. Применение их зависит от ситуации, но наиболее эффективными способами разрешения конфликтов считаем компромисс и сотрудничество. Необходимыми условиями для разрешения конфликта являются: осознание противоборствующими сторонами существующих противоречий и заинтересованность каждого из участников конфликта в том, чтобы совместно преодолеть возникшие разногласия.

Литература. 1. *Ріпко І. В.* Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 223-225. 2. Уткин Э. А. Конфликтология. Теория и практика. - М.: Тандем, 2008. – С.123 3. Дмитриев А. В. Конфликтология. – М.: Альфа-М, 2008. – С. 78 4. *Рысь, Ю.* Социология / Ю. Рысь, В. Степанов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2005. – 516 с.

УДК378.035.91-057.87

*Фалько К.О., Волковая В.В.
г. Харьков, Украина*

КОММУКАТИВНЫЕ НАВЫКИ КАК НЕОБХОДИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТА

Коммуникативные навыки являются необходимой составляющей лидерского потенциала будущих специалистов. Исследования лидерских качеств у выпускников Национального технического университета «Харьковский политехнический институт» показали, что «60% опрошенных

заявили, что они на высоком уровне реализовали своих коммуникативные способности при обучении, 7% опрошенных считали низкой реализацию своих коммуникативных способностей. При этом на протяжении исследования 26% опрошенных показали низкий уровень владения коммуникативными способностями» [1]. Исходя из этого, можно уверенно сказать, что коммуникативные навыки недостаточно сформированы у студентов технических университетов. Это доказывает актуальность темы нашего исследования.

Целью нашей статьи является исследование коммуникативных навыков как личностно-значимой части лидерского потенциала студенческой молодежи.

Коммуникативная навыки — один из важных компонентов профессиональной компетентности учащихся, которым предстоит работать с людьми, а следовательно, общаться с ними и использовать речь как способ воздействия на своих будущих коллег.

Коммуникативные навыки включают в себя: инициативность, самостоятельность при получении новых знаний и межличностное общение [2].

В межличностном общении мы решаем довольно таки множество личных проблем и решаем их так же с помощью коммуникации, и чем компетентней диалог будет поставлен, тем лучше будет конечный результат. То есть, человеку нужно уметь правильно, грамотно и доходчиво объяснить свою мысль и главное, не стоит забывать, что нужно принимать адекватно информацию и от собеседника[3].

Наверняка каждый из нас знает, что прежде всего необходимо заинтересовать собеседника, то есть владеть речевыми умениями и следить за пантомимикой и мимикой. Установить границы общения с разной возрастной группой и прежде сформулировать все то, что нужно сказать [2].

Отметим, что если студенты во время обучения в высшей школе овладевают и применяют на практике приемы вербального и невербального общения, то в дальнейшем им легче найти общий язык с окружающими, у них более развиты коммуникативные навыки, они более активны и уверены в себе, и у таких студентов большая вероятность достичь успеха в будущей профессиональной деятельности. Такие студенты легко налаживает контакт как со сверстниками так и с преподавателями.

Можно сказать, что чем легче человеку установить контакт с людьми, тем быстрее он сможет взобраться по карьерной лестнице и будет чувствовать себя более уверенно в обществе или в совершенно незнакомой группе[2].

Наиболее успешным возрастом для развития сферы личности является студенческий период, когда определенные коммуникативные предпосылки уже сформированы, заложена база для полноценного развития, но в тоже время существует потенциал для их дальнейшего улучшения и совершенствования. Главные психические новообразования студенческого возраста: развитое осознание собственной индивидуальности; формирование конкретных жизненных планов; психическая готовность к самоопределению в профессии; установка на сознательное построение собственной жизни; активное развитие самосознания; формирование мировоззрения [2].

На сегодняшний день для оптимизации развития коммуникативных навыков существует целый ряд различных способов и средств. И одним из таких средств является социально-психологический тренинг развития коммуникативных способностей, который признается как эффективный способ подготовки к общению [3].

Таким образом, исследовав данную проблему, можем отметить, что формирование и развитие коммуникативных навыков является необходимым условием подготовки будущих специалистов в высшей школе и одним из наиболее эффективных способов становления этих навыков у студентов является тренинг. Коммуникативные навыки есть неотъемлемой частью лидерского потенциала будущих специалистов.

Литература. 1. *Ріпко І. В.* Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту / І. В. Ріпко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. – Запоріжжя : КПУ, 2015. – Вип. 40 (93). – С. 481-487. 2. *Грень Л. Н.* Развитие коммуникативной компетентности студентов в процессе их обучения в высшем учебном заведении / Л. Н. Грень, М. Ш. Курбанова // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – Вип. 44 (48) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 21 жовтня 2015 р. – С. 198. 3. *Фомин Я. А.* Формирование у студентов делового общения в процессе обучения в вузе / Я. А. Фомин, Л. Н. Грень // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес. До 55 річниці першого польоту людини у космос : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 19-20 квітня 2016 р., м. Харків: у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Є. І. Сокол [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – С. 241.

ІМІДЖ ЯК ОДНА З ВАЖЛИВИХ СКЛАДОВИХ ЛІДЕРА

«Лідер – це перш за все особистість, котра володіє такими здібностями, які потрібні певній групі людей, що перебувають у певний момент часу в певному просторі. Але групі потрібні не тільки професійні здібності лідера, їм також потрібні і суто людські якості, які можуть викликати у цих людей довіру і бажання йти з даними лідером навіть у «розвідку» [1]. Отже, для того, щоб стати лідером у ХХІ столітті, мало бути інтелектуалом або людиною, яка просто вміє «красиво говорити» та надихати інших людей. Уявіть, що ви дивитесь на книгу. Що ви бачите у першу чергу? Звісно ж, обкладинку, та аж ніяк не повний зміст усієї книги. Але саме завдяки обкладинці покупців зацікавлює та чи інша книга, і тому вони її вибирають. Те ж саме можна сказати про імідж лідера, без якого йому просто не пощастить повести за собою маси. Саме лідерський імідж приваблює до нього перші погляди цих мас.

Метою даної статті є визначення та детальний розгляд всіх аспектів іміджу як необхідної складової сучасного лідера.

Як підкреслює у своїй статті професор О.Пономарьов, «Індивідуальність природи лідерства полягає в тому, що лідером виступає унікальний індивід, який постає яскравою особистістю з притаманною їй властивістю сильного впливу на людей. Суспільний же характер його природи, пов'язаний з тим, що лідерство проявляється тільки в певному людському середовищі саме як реалізація впливу й неформальна влада над людьми» [2]. Під поняттям «імідж лідера» мається на увазі набагато більше, ніж у звичному, сформованому розумінні цього слова. Якщо в звичайній мові при слові «імідж» мова йде лише про сукупність зовнішніх факторів – одяг та зовнішність людини, то, маючи на увазі імідж лідера, до них додаються також внутрішні якості, звички, поведінка та манера спілкування такого лідера з людьми тощо. Які ж аспекти приводять до формування лідерського іміджу, які зовнішні та внутрішні фактори мають найбільший вплив на становлення лідерських якостей у людини? Імідж лідера, у першу чергу, визначається його внутрішніми якостями. До їх числа можна віднести, насамперед, такі якості, як «вірність, чесність, доброта, щирість, надійність, уважність, ввічливість, незалежність, самостійність, справедливість, веселість, оптимістичність, самовладання, гордість, порядність, комунікативність, розсудливість, відповідальність, лагідність, серйозність, цілеспрямованість, чуткість, безстрашність, душевність, авторитетність, добродушність, гуманність, догадливість, мудрість, дружелюбність, інтелігентність, допитливість, ум, терплячість, холонокровність, організованість» [3]. Лише при об'єднанні усіх цих якостей в одне ціле здатен виникнути той образ, про

який говорив ще В.І.Даль: «Вигляд, в якому проглядається особиста гідність людини».

Безумовно, саме внутрішні дані людини, згадані вище, визначають її поведінку та наділяють її такою рисою, як гідність. А для лідерського іміджа це справедливніше вдвічі більше, адже лідерство потребує специфічних якостей, які знайдуться далеко не у кожного. Саме на підставі внутрішніх якостей лідера формуються його звички, смаки, захоплення і переваги – і це є другим за значимістю фактором, що впливає на імідж лідера. Але, в основному, цей вплив найбільше поширюється лише на зовнішній антураж - одяг, зачіску, машину, особистий кабінет и т.п.

Стандартний приклад лідерського іміджу, а саме – зовнішня його сторона, це людина у діловому костюмі, достатньо доросла та досвідчена, що досягла успіху, займає високу посаду, керує іншими людьми. Це підкреслюється ходом історії, адже у всі часи лідери мали охайний вигляд, який виражався, у першу чергу, красивим одягом, що відповідав діяльності людини.

Але з позицій сьогодення це вже, скоріше, шаблон, що склався на підставі накопиченої інформації. Світ сьогодні змінюється дуже швидко, і разом з ним еволюціонує імідж лідера. Яскравий приклад – Є. Чичваркин (колишній співвласник Євромережі): хоча він є незаперечним лідером, але в костюмі його практично не побачиш. Незважаючи на те, що він – мільйонер, цей чоловік любить носити рвані джинси і пістряві майки з кумедними написами. При цьому він не втрачає своїх лідерських якостей, просто подає їх особливо, по-своєму. Ще одним важливим фактором є найближче коло лідера - сім'я, друзі, оточуючі. Адже лідери теж люди, і у більшості є батьки, брати, сестри, дружини і діти, а також вчителі, які грають не останню роль в лідерському іміджі, а часто певною мірою самі допомагають у його формуванні. Не менш суттєвим фактором можна вважати сферу діяльності лідера, або його професійний імідж. Насамперед, існує суттєва різниця між іміджем лідера формальної та неформальної організації, хоча кордон між ними стає все більш прозорим. Все частіше виявляється, що риси неформального лідера стають притаманними лідерам формальним, і навпаки. Але є риси, що у будь-якому випадку лишаються незмінними. Так, якщо йдеться про бізнес - тут важливе вміння передбачити будь-яку ситуацію і швидко прийняти оптимальне рішення. Якщо ж мова йде про державних чиновників, то на першому місці стоїть чітке виконання поставлених завдань, а от така риса, як креативність, тут ні до чого. Потрібно враховувати і ще один фактор, що визначає імідж лідера, а саме - його життєвий досвід: рівень освіти, приналежність до певної культури, значущі факти біографії, моделі поведінки, спосіб життя, норми і цінності, які сповідує лідер, зв'язок з різними соціальними групами.

Окремо варто відзначити вплив харизми на імідж лідера.

Харизма— це здатність притягувати до себе людей, буквально магнетизувати будь-кого з них. Всі справжні лідери володіють своєю неповторною харизмою, яка часто є природженою, хоча її, так само як і інші риси характеру, можна в собі розвинути.

За теорією провідних сучасних українських дослідників феномену лідерства, дуже важливими є «характерні ознаки лідера, як харизматичної особистості: вміє впевнено та гідно поводитися (володіє ситуацією, виглядає зібраним та впевнено реагує на неочікувані ситуації, випромінює успіх, енергію та бажання діяти, своїм прикладом надихає інших); має відмінні риторичні здібності (вміє добре висловлювати свою думку, надзвичайно переконливий, здібний до міжособистісного спілкування тощо); високо оцінює свої особисті здібності; незалежність характеру (впевненість у своїй думці, своїх поглядах, не покладається на суспільну думку та традиції як на істину в останній інстанції); приваблива зовнішність для відповідної соціальної групи» [4].

Так, щоб перетворитися на людину, яка притягує до себе інших, потрібно:

- полюбити життя у всіх його проявах;
- «ставити кожній людині п'ятірку», тобто приймати її такою, якою вона є від природи, з усіма її перевагами та недоліками;
- навчитись дарувати людям надію на краще, на те, що вони здатні змінити своє життя, особливо з вашою допомогою;
- вміти ділитися собою і своїми достоїнствами, дарувати іншим частинку свого світла.

Віддаючи данину візуальним ефектам, слід пам'ятати, що імідж лідера воістину привабливий тільки тоді, коли заснований на внутрішній красі людини, на її щирій, а не підробленій, гідності. Але при цьому не слід забувати і про те, що, оскільки зовнішні прояви іміджу лідера – це суть відображення його внутрішнього світу, то не меншу роль відіграють також його одяг, зачіска та інше, а не лише думки і вчинки. Тому тут доречно знову пригадати про «секрет книжкової обкладинки», з якого розпочиналася ця стаття. Кожен такий зовнішній прояв, кожную складову можна поділити на декілька основних груп характеристик:

- фізичні (стать, вік, тип конституції тіла, здоров'я, національні або расові особливості);
- психологічні (особливості характеру, темперамент, психічні стани протікання психічних процесів і таке інше);
- соціальні - моделі ролевої поведінки, статус лідера (всі ці характеристики іміджа лідера достатньо рухливі, оскільки в значній мірі залежать від актуальних соціальних норм і соціальної ситуації);

• характеристики лідерського іміджу як символу ідеології, образу передбачуваного майбутнього (ці особливості стійкі, тому що багато у чому пов'язані з культурним, альтруїстичним, агресивним архетипом чи архетипом «батька – лідера» тощо).

Усі ці характеристики у своїй сукупності формують цілісний образ, що можна асоціювати з певною особистістю. Кожна з груп характеристик, які перераховані вище, вносять різний внесок у формування особистісної влади лідера, і у тій або іншій мірі піддаються конструюванню.

Таким чином, можна зробити висновок, що імідж, як необхідну складову сучасного лідера, можна охарактеризувати стародавнім висловом: «Зустрічають по одягу - проводжають по розуму». Саме тому потрібно приділити особливу увагу створенню іміджу, потрібного для досягнення тієї чи іншої мети. При цьому не можна ігнорувати навіть найменших нюансів, які можуть вплинути на загальний вигляд лідера, адже саме з дрібниць формується цілісна картина.

Література. 1. Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали науково-практичної конференції 27-28 вересня 2018 року / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХПІ», 2018. 2. Пономарьов О. Соціально-психологічна природа феномену лідерства / О. Пономарьов // Лідер. Еліта. Суспільство = Leader. Elite. Society. – 2017. – № 1. – С. 38-47. 3. Крутий О. М. Особистісні характеристики політичного лідера як чинник довіри до влади. – 2015. 4. Лідерські якості в професійній діяльності: навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – 143 с.

*Romalda Kasiliauskienė
Lithuania*

THE IMPACT OF EDUCATIONAL ENVIRONMENT ON TOLERANCE DEVELOPMENT AT MARIJAMPOLE COLLEGE

Introduction. Personality development, as well as tolerance development, is determined by innate, inherited personality traits and external circumstances. Jovaša considers the family, educational institution, workplace, media, organizations, the state and the person himself as the most important factors of upbringing (Jovaiša, 1995). According to the author, the development of a tolerant personality is a long and complicated process. The impact of the educational institution on the development of the tolerance of learners is determined not only by the content of education conveyed in the lessons, but also by the favorable internal climate, the relations of the learners with the teachers and peers. The success of tolerance, as well as overall education, depends largely on the teacher's

purposeful work, and especially on his personality traits. According to philosopher Žemaitis (1997), the tolerance of the teacher has a special significance for the tolerance of learners. The author emphasizes that the relationship between the teacher and the learner must be based on mutual respect and trust, the principle of equality of the teacher and the learner, as only then beneficial cooperation can mutually enable the development of tolerance within the community of the educational institution.

The aim of the research: to find out the impact of educational environment on the development of tolerance at Marijampole college.

Research objectives: to describe aspects of tolerance development; to find out the students' attitude to the influence of the educational environment on tolerance development.

Research methods: scientific literature analysis, questionnaire surveys, quantitative research data analysis methods are applied to achieve the aim and objectives of the research.

Research results: when analyzing the preconditions for tolerance development at the College it was sought to find out the impact of the educational environment on tolerance development. To this end, the following blocks of environmental interaction were distinguished: interaction of students and teachers, student interaction, teacher interaction. The interactions among the participants of this environment show the impact of the environment on the development of tolerance. The research proved that the relationship between teachers and students is based on respect, cooperation and tolerance. In terms of student interaction, it could be argued that it is based on respect, support and positive assessment of one another, which is the main prerequisite for self-tolerance. Concerning teacher interaction, it should be emphasized that the majority (54.5%) of all students did not express their own position and only about one third (30.5%) of them stated that there was no shortage of respect in the relationship among the teachers.

Conclusions

1. The relationships among all participants in the education process lead to the development of tolerance at Marijampole college.
2. An important factor for the development of a tolerant personality is the person himself, his relationship with himself and the environment.
3. Educational environment is important for tolerance development.
4. The relations among the main actors of interaction - students and teachers - are based on respect and trust at Marijampole college. These factors create excellent conditions for tolerance development.

References. 1. *Bitinas, B.* Hodegetika. Auklėjimo teorija ir technologija. Vilnius: Kronta. – 2004. 2. *Deveikienė, L., Manelis, E.* Tolerancijos ugdymas mokykloje. Vilnius: Garnelis. – 2004. 3. *Jovaiša, L.* Hodegetika. Auklėjimo mokslas. Vilnius: Agora. – 1995. 4. *McLaughlin, T. H.* Šiuolaikinė ugdymo

filosofija. Kaunas: KTU. – 1997.5. *Plečkaitis, R.* Tolerancija. Vilnius: Pradai. – 1998. 6. *Reardon, B. A.* Tolerancija – taikos pradžia. 1 dalis. Vadovas rengiantiems mokytojus. Vilnius: Alma littera. – 1999.7. *Sprindžiūnas, A.* Tolerancijos samprata. Vilnius: Garnelis. – 2004. 8. *Vogt, W. P.* Tolerance and Education: Learning to live with diversity and difference. Thousand oaks, CA: Sage Publications. – 1997. 9. *Žemaitis, V.* Pedagoginė tolerancija. Vilnius: Ethos. – 1997.

Kokotina Y.S.
Kharkiv, Ukraine

CAR-SHARING IN THE MODERN WORLD

Car sharing is an energy-saving idea whose time has come!

In simple terms, car sharing is one of the types of rental cars. This service is intended for those customers who do not plan to rent a car for a long time, but, for example, for several hours. In the case of car sharing, the client has to pay only for the time of using the car, that is, the estimated amount will depend on what period of time the car was leased and what mileage he drove.

Benefits of Car Sharing Convenient: Car shares provide a car when you need one. Some programs have various models to suit your changing needs. Some motorists also use car shares as a 'second car'.

Practical: Car sharing reduces number of cars in the city; it also reduces car usage of individuals by as much as 50%.

Environmental: Sharing a vehicle improves air quality. Each car share vehicle replaces four to eight privately held cars.

Low Cost: When sharing a car, you pay only for the hours you drive; that's a fraction of the cost of owning a car and is definitely cheaper than owning a car if you need a car for fewer than 7500 miles(12,000 km)/year.

Carefree: There's no maintenance, no servicing, virtually no parking hassles, and no cleaning.

How does car sharing compare to car rental? Car rentals cost between \$40 and \$50 a day, plus more charges for mileage and insurance. Car sharing is less expensive because you can rent by the hour, you have reserved parking locations, there are no line-ups or papers to fill out, and no pick-up or drop-off constraints. Availability of vehicles, however, is not guaranteed to match your time requirements.

Car-sharing services can get pricey for people who drive long distances or take the car on an overnight trip. But for people who just need to go to the grocery store, a doctor's appointment, or visit a friend out of town, car sharing can be cheaper than renting a car.

How Car Sharing Works

Reserve by phone or online; there's usually a one hour minimum up to two months in advance. Unlock the car with your personal card or key. Drive away. Return

to a specific carshare location before your reservation time expires. Leave the car as clean as you found it.

The carshare company owns and insures all its cars, which are parked at convenient locations around town. You can pick up a car, with some carshare programs, and drop it off at any carshare location when you're finished. (Other carshare programs do not allow members to take one-way trips with the vehicles, because the next member who has reserved that vehicle is expecting it to be returned to its starting location.)

You pay only for the hours you've had the car. Gas, oil, and car maintenance are paid by the company; members are issued a company credit card for these costs. If the car is already booked, members either have to take an alternate car, or wait until the car they usually drive is available.

The only rule is to get the car back on time. Carshares charge a late fee, usually around \$20, and drivers who are consistently late lose their membership.

As urbanization is gaining momentum, in the future the bulk of humanity will live in cities. If you carry out the correct planning of cities and take care of their development, residents will be able to simply walk on foot or ride bicycles, and convenient and fast public transport can take care of the rest. A good addition to public transport can be short-term rental.

If we take into account the fact that the number of cars in large cities is rapidly increasing, the popularity of car sharing will increase every year, since, according to statistics from major global car sharing operators, one rental car can replace ten private cars. Therefore, the world's leading automakers are actively involved in the creation of car sharing networks.

Also carsharing is a fairly profitable solution for small and medium-sized enterprises, where there is a need to provide employees with transport services, for example, to travel to a bank or to meet with customers. Using car sharing service, an enterprise can save up to 80% of transportation costs compared to creating a personal fleet.

If we take into account all the advantages of the service, as well as global development trends, it can be argued that urban car sharing is the inevitable future of large cities, is very convenient and helps reduce the "transport" pressure on the environment in megalopolises.

*Korovinsky M.I.
Kharkiv, Ukraine*

TRANSPORT TECHNOLOGIES AND EQUIPMENT

Today, the whole world depends on the passenger transport and cargo. But when they are transported, problems arise that can lead not only to loss of integrity of the cargo or harm the environment, but also to deprive of life.

In order to reduce the harmful effects of cars, for the first time in 1988, environmental standards of Euro-0 were adopted. They marked the beginning of the modernization of vehicles to reduce the amount of harmful emissions. Soon, in 1992, Euro-1 norms were introduced, in 1995 - Euro-2, in 1999 - Euro-3, in 2005 - Euro-4, in 2009 - Euro 5 and in 2013 - Euro-6. All of them carried the ideology of environmental conservation. All these environmental standards have significantly reduced the amount of harmful substances, significantly increased the efficiency of engines through the introduction of new fuel systems (for example). But no matter how well it affects the environment, these standards lead to more complicated engine design (electronic injection, exhaust gas recirculation system (EGR), exhaust gas neutralization system (Ad Blue)), which adversely affects its resource.[1]

To reduce the time of goods loading, in warehouses there is not used manual labor, but mechanized or automated means. For example, conveyors, rookies, loaders, crane beams they speed up the loading and unloading process and allow to deliver goods much faster than before. To facilitate the finding of cargo in warehouses, special tags are used to quickly collect shipments, since a box that is not intended for it will not fall into it

An integral part of modern transportation is the control of the vehicle using GPS. But the path to it was a long one. At first, the drivers were trusted with the word, later analog tachographs appeared - control devices showing the time of work, rest and speed of the vehicle. Nowadays, digital tachographs are already in use, but GPS allows to see much more than a tachograph - driving time, speed, amount of fuel in the tank and most importantly - the location so that you can send technical assistance and other services in case of anything.[2]

In addition to monitoring GPS, it can also be used by the driver himself in order to view a more advantageous route for him, where highways, gas stations, recreation areas and so on be present. I think this is one of the best innovations of our time, but anyway, some drivers use classic maps. Many drivers also use the Internet to view the weather on their way, but the dispatcher gives the most accurate readings. These data can both reduce the time for transportation, and save both cargo and passengers.

Another problem is connected with borders and customs. Many drivers can stand there for more than a month, and if something serious they cannot even drive. To reduce such idling time, agreements have been signed between the countries that allowed the countries participating in this agreement (the European Union, the Customs Union) to pass through the so-called "green corridors" - areas for the passage of vehicles without inspection.

Also, in 1975, the TIR Convention was introduced, which allowed the participating countries to pass the border under the seals and seals without customs control.[3]

Today, it is used electronic clearance of customs declarations. This work is carried out by brokers working in the transport companies or using the services of brokerage companies. This reduces the idling time at customs, and accordingly creates favorable conditions for the implementation of transport.

Now everything is being done to simplify and reduce not only the time for all operations with cargo, but also to reduce the impact of transport on the environment by reducing emissions of harmful substances.

References. 1.[Access mode]:<https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%B5>.2. [Access mode]:<https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84> 3. [Access mode]:<https://ru.wikipedia.org/wiki/TIR>

Polevoj N.O
Kharkiv, Ukraine

THE HISTORY OF THE DEVELOPMENT OF LOGISTIC

The concept of logistics has a long history. The word "Logistics" is Greek in origin. In ancient Athens there was a special position - "logistics", to which they were annually appointed by lot and their duties included checking reports of other officials. In ancient Rome, logisticians were officials who performed administrative and religious functions. At the time of the Byzantine emperor Leo VI (866-912), logistics was defined as the art of supplying the army and controlling its movements. The German researcher, Professor G. Pavellek noted that the purpose of logistics in the Byzantine Empire was to "pay the army's salary, properly arm and distribute it, and take care of its needs in a timely manner, that is, to direct the movement and distribution of its own armed forces".

The principles of logistics were widely developed in the years of the Second World War in the field of logistics of the American army. A clear interaction of the military industry, logistics and front supply bases, and transport allowed to provide the army with weapons, fuel and lubricants, and foodstuffs in a timely manner and in the supply and marketing activities of civilian enterprises.

Logistics received great development in the 60-70s in Japan, where its methods were used in the development and implementation of complex production systems, and by 1980 methods of physical distribution of material flows were optimized. At the end of the 20th century, logistics science emerges as an economic direction, which includes procurement, production, marketing, transport, information logistics, etc. Each of these areas of human activity is sufficiently studied, but the novelty of the logistic approach is to integrate the listed areas of activity to achieve the desired result with minimal time, material resources and financial resources by creating the most optimal end-to-end management of all types of flows. Thus, logistics is designed to meet the needs of consumers to the

maximum. In 1992, at the International Symposium of the European Logistics Association in Stockholm, it was noted that there is no generally accepted definition of the term logistics.

Since, logistics unites such spheres of economic activity as: logistics of supply, production, sales, transport, etc., in this connection, under logistics we will consider: the science of planning, control and management of transportation, warehousing and other tangible and intangible operations carried out in the process of bringing raw materials and materials to the production plant, in-house processing of raw materials, materials and semi-finished products and bringing the finished product to the consumer in accordance interests and requirements of the latter, as well as the transfer, storage and processing of relevant information. (Rodnikov A.N. Terminology Dictionary. 2000.). Prerequisites for the development of logistics).

A necessary condition for the development of domestic logistics was the elimination of the economic prerequisites for the reproduction of monopolistic tendencies. Let us note the main reasons why, since the mid-60s, in economically developed countries there has been a sharp increase in interest in the logistic idea.

The first reason is the development of competition caused by the transition from the seller's market to the buyer's market. The second reason explaining the need to use logistics in the economy is the energy crisis of the 1970s.

Rising energy prices forced entrepreneurs to look for methods to improve the efficiency of transportation. Moreover, it is impossible to solve this problem effectively only by rationalizing the work of transport. Here coordinated actions of all participants of the cumulative logistic process are necessary. The possibility of applying logistics in the economy is due to the modern achievements of scientific and technological progress (NTP) in the areas of production and circulation. As a result, NTPs create and begin to use various means of labor to work with material and information flows. It is possible to use equipment that meets the specific conditions of logistic processes. In this case, the key to the development of logistics is the computerization of the management of logistics processes. The creation and mass use of computer technology, the emergence of standards for the transfer of information ensured the powerful development of information systems, both at the level of individual enterprises and covering large areas. It has become possible to monitor all phases of product movement - from the primary source of raw materials through all intermediate production, storage and transport processes up to the final consumer. Thus, logistics is a relatively young and booming science. Many issues related to its conceptual apparatus and terminology are constantly being refined and changed, being filled with new content.

References. 1. https://studopedia.ru/3_12662_istoriya-vozniknoveniya-i-razvitiya-logistiki.html. 2. Родников А.Н. Терминологический словарь. 2000г.

*Авдимирець Н. В.
м. Мелітополь. Україна*

ЦІННОСТІ В ЖИТТІ ЛЮДИНИ ТА СУСПІЛЬСТВА

Основою еволюції філософських уявлень про цінності є ставлення людини до світу. Віддавна світ ціннісних переживань перебував у центрі філософських досліджень, переважно в його етичних, естетичних та релігійних проявах. Принциповим поштовхом до розвитку теорії цінностей стала філософія раціоналізму, що з'явилась у XVII ст.

Поворотним пунктом у розвитку проблеми цінностей стала філософія І.Канта, який вважав, що цінності як такі не є буттям, їм притаманна лише значущість; вони – суть вимоги, звернені до волі людини, мета, поставлена перед нею. Але тоді проблематичним видавалось саме існування цінностей, що виступають орієнтирами діяльності людини, їх імперативний характеру щодо поведінки суб'єкта [1]. Способи і критерії, на основі яких здійснювалось оцінювання, закріплюються в суспільній свідомості й культурі як суб'єктні цінності: настановлення й оцінки, імперативи й заборони, цілі й проекти, виражені у формі нормативних настановлень як орієнтири діяльності людини.

У XX столітті розвиток теорії цінностей пішов шляхом суб'єктивізації та трансценденталізації проблеми. Цінності витлумачували як потойбічні духовні феномени, вічні трансцендентні сутності, закладені Богом як потенційна довершеність у предмети навколишнього світу. Деякі напрями різко психологізували їхню природу, ототожнивши їх із суб'єктивною оцінкою [1].

Важливе значення проблема стратифікації цінностей має для розвитку України в умовах формування її державності. В атмосфері руйнування колишніх пріоритетів у політиці, економіці, особливо в духовному житті нації, постає завдання віднайти чіткі методологічні підстави для формування нових якостей духовності народу, оптимізації гуманістичних засад, утвердження позитивного образу України XXI століття.

На основі релігійних православних цінностей у нашій державі від початку її утворення було вироблено норми суспільної поведінки й ціннісних орієнтацій, склалася національна традиція виховання дітей, ставлення до праці, власності, одержання освіти [2].

Але динамічні процеси сучасного суперечливого світу ставлять кожному людину в складні умови соціального життя. Зростаюча напруга, пов'язана зі зміною ціннісних орієнтацій, необхідність пошуку й швидкого знаходження рішень, стресові ситуації – все це породжує проблеми, що

визначають якість людського буття, збереження й розвитку особистості, її внутрішнього світу, світоглядної культури.

Філософія сьогодні є засобом критичного аналізу, усвідомлення найзначніших, універсальних процесів і проблем, від яких залежить розвиток сучасної цивілізації. Все більшого значення в осмисленні світу набуває принцип єдності протилежностей, їх гармонійного поєднання для усвідомлення загальнолюдських інтересів і цінностей, для відвернення загрози самознищення людства, для збереження життя на планеті.

Призначення філософії – бути в «опозиції» до емпіричної соціальної дійсності, бачити недосконалість світу повсякденної реальності, суспільних відносин, руйнувати усталені стереотипи, знаходити шляхи гармонізації людини і довкілля [1].

Головною проблемою будь-якого суспільства є проблема людського буття. Релігія, яка за тривалий час свого існування накопичила чимало різноманітних способів осмислення природних і соціальних явищ, безумовно, є одним із фундаментальних джерел цінностей та орієнтирів для людини. Завдання філософії як науки в цьому руслі – синтезувати означені надбання, допомогти людині наблизитися до одкровення для укріплення віри.

Релігійна філософія представлена різними течіями, які мають спільні світоглядні риси. Проте різні церкви кладуть в основу своїх учень різні філософські ідеї. Відтак дискурсивний пошук цінностей слід розпочинати з давньої української літератури.

Національна культура, поза сумнівом, стає всесвітньо відомою тільки тоді, коли набуті цінності стають надбанням усього суспільства. Наприклад, розвиток філософської думки в Київській Русі на основі християнського віровчення яскраво демонструють літописи та твори церковно-богословського характеру: проповіді, повчання тощо. У свідомості людини, що живе в християнській культурі й християнській державі, поняття Вітчизна, релігійні цінності, святині стоять в одному ряду [2].

Досліджуючи філософію Г. С. Сковороди, ми бачимо прекрасний приклад існування філософії українського духу як динамічної, здатної до розвитку й постійного вдосконалення оригінальної системи поглядів, ідеалів, вірувань, надій, любові, честі, совісті, гідності й порядності, основаних на християнській моралі.

Від часів Г. С. Сковороди й до сьогодні актуальною є думка, що “ ідеали зручності й ситості вбили в людині чесну стійкість і вірність поклику совісті й моральному обов’язку. Навколишнє життя винне з анепаді моралі, сім’я винна в тому, що відправляє на навчання невиховану дитину. Сім’я, школа, суспільство й держава повинні звернутися до такого

високого й чистого джерела, який би міг відродити й оновити все в нашому житті. Христос, що народився, і є цим чистим Джерелом” [2].

Отже, осмислюючи святоотецьку думку щодо найважливіших проблем суспільної моралі й духовного розвитку, ми повинні засвоїти головне. У християнській свідомості суспільство – це живий організм, скріплений духовними зв’язками. Тому всяке ігнорування сфери духу в суспільних відносинах може мати для суспільства й держави згубні наслідки. Церква володіє найбагатшою скарбницею духовної мудрості, унікальним за своєю значущістю святоотецьким спадком [2].

Філософія тому й є мудрістю, що вона здатна творити світоглядне диво: особистий внутрішньо-мистецький світ. А це є, на нашу думку, найбільша цінність у світі, коли викристалізовується домінанта етико-морального спрямування. У центрі буття постає людина зі своїм внутрішнім світом, який перебуває в органічній єдності з умовами її самореалізації. І це не просто людина, а передусім людина Землі, яка має свою власну діяльність, осмислює своє буття через єдність чуттєвого й раціонального.

Ціннісний світ людини складається з ціннісних образів. На думку Золотухіна - Аболіна Є. В., «...ціннісний образ – завжди певний синтез, результат специфічного узагальнення, цілісність культурних смислів, яка ніколи до кінця не розщеплюється понятійним аналізом і тому проглядається не більш виразно, ніж чітке понятійне узагальнення...» [1].

Цінність – явище соціальне, тому не може бути однозначно істинною чи хибною, а її критерії ціннісного вибору завжди відносні.

Якщо людина зацікавлена в певних потребах, тоді є неодмінною умова оцінки. Немає потреби – немає й оцінки. Якщо цінність виражає здатність об’єкта виконувати певну роботу, то оцінка є результатом, що свідчить про спосіб виконання цієї роботи. Наприклад: житло – цінність, упорядковане житло – оцінка. Відтак оцінка поєднує потенційну цінність предмета з потребами й інтересами суб’єкта.

Цінність містить у собі когнітивний і емоційний компоненти, знання та оцінку. І ці складники мають протилежні дискурсивні властивості. Цінності зберігають момент бажаності, відтак норм у цінностях не існує.

Література. 1. Філософія: Навчальний посібник / І.Ф.Надольний, В.П.Андрущенко, І.В.Бойченко та ін.; За ред. І.В.Надольного. – К.: Віктор, 1998. – 624с. 2. Пути промысла Божия и святоотеческое наследие (сборник доклада). / Выпуск №1, - XV Международные Рождественские образовательные чтения «Вера и образование: общество, школа, семья в ХХI веке». – М.: Отдел религиозного образования и катехизации Русской Православной Церкви, 2008. – 336с.

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК СКЛАДОВА ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується глибоким розумінням загальнонаукового значення науково-інформаційної діяльності та ширшим застосуванням в ній комп'ютерів. Інформаційні технології як сукупність методів, процесів і програмно-технічних засобів, інтегрованих з метою збирання, обробки, зберігання, розповсюдження, відображення і використання інформації в інтересах її користувачів, зараз є доступними всім верствам суспільства. Інформаційні технології мають на меті підвищення ефективності використання інформації і знань для управління, задоволення інформаційних потреб громадян, організацій і держави та створення передумов переходу до інформаційного суспільства.

На цей час суспільство характеризується різким зростанням об'ємів інформації, циркулюючої в усіх сферах людської діяльності. Це привело до інформатизації суспільства. Під інформатизацією суспільства розуміють організований соціально-економічний і науково-технічний процес створення оптимальних умов для задоволення інформаційних потреб і реалізації прав фізичних і юридичних осіб на основі формування і використання інформаційних ресурсів – документів в різній формі представлення. Метою інформатизації є створення інформаційного суспільства, коли більшість людей зайнята виробництвом, зберіганням, переробкою і реалізацією інформації. Для вирішення цього завдання виникають нові напрями в науковій і практичній діяльності членів суспільства. Так виникла інформатика, інформаційні технології та комп'ютерна ергономіка.

Незважаючи на розвиток та впровадження інформаційних технологій роль людини у системі «людина-техніка» не знижується, а зростає. Тому на цей час актуальними є питання оптимальної взаємодії складових системи «людина-техніка», тобто питання комп'ютерної ергономіки.

Створення нової інформаційної системи взаємодії людини з технічними пристроями призводить до появи нового професійного середовища, до якого людина повинна пристосовуватися. Комп'ютерна ергономіка має за мету вивчення діяльності людини у системі «людина-техніка-виробниче середовище» та розглядає питання взаємодії компонентів системи, зокрема основні аспекти сумісності елементів системи.

За останні десятиріччя інформаційні технології зазнали дуже стрімкого зростання. На цей час не можна уявити діяльність людини у будь-якій галузі без використання інформаційних технологій, зокрема значного поширення набуло

використання відповідних інформаційних комп'ютерних технологій а освіті, що надає дозвіл зробити освітній процес більш індивідуалізованим, надає змогу використання глобальними ресурсами для навчання, спілкуватись та обмінюватись досвідом із інших країн тощо.

Отже, розвиток та використання інформаційних технологій в останні роки набуває великого значення. Це пов'язано із інтенсифікацією професійної діяльності та освіти, необхідністю якісного вирішення професійних задач, появою і розвитком нових промислових та освітніх технологій. Упровадження новітніх інформаційних технологій значно розширює можливість перспективного розвитку системи «людина-техніка-виробниче середовище».

Література. 1. Гуржій А.М., Поворознюк Н.І., Самсонов В.В. Інформатика та інформаційні технології: Підруч для уч. проф.- тех. навч. закл. – Х.: ТОВ «Компанія СМІТ», 2007. – 352 с. 2. Інформатика. Комп'ютерна техніка. Комп'ютерні технології: підручник для студ. вищ. навч. закл.: затв. МОНУ/ В.А. Баженов, П.С. Венгерський, В.С. Гарвона [та ін.]. – 3-тє вид. – К.: Каравела, 2011. – 592 с. 3. Ложкин Г. В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Г. В. Ложкин, Н. И. Повякель: учеб. пособие. – К.: МАУП, 2003. 296с.

УДК 378:37.03

Ігнатюк О. А.
м.Харків, Україна

МОДЕЛЮВАННЯ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІН ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТО-СПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Постановка проблеми. Модернізація вітчизняної системи вищої освіти будь якого напрямку (технічної, педагогічної, медичної тощо) викликає необхідність створення умов для вдосконалення професійної підготовки конкурентоспроможних, мобільних фахівців. Нинішні умови характеризуються все зростаючими вимогами до таких молодих фахівців, які щорічно поповнюють ринок праці. Таким фахівцям потрібен синтез багатьох знань, здатність адаптації й уміння працювати в умовах життя, яке постійно змінюється й ускладнюється. Одже, підвищується рівень відповідальності особистості викладача при визначенні змісту, форм і методів підготовки. Тож, особливого статусу набуває притаманність майбутньому викладачу ЗВО професійної компетенції, мобільності і відповідальності.

Додержуємося думки, що професійна компетентність педагога виражає єдність його теоретичної й практичної готовності в цілісній структурі особистості й характеризує його професіоналізм [1,3].

Теоретичні положення формування готовності до педагогічної діяльності у майбутніх викладачів вищої школи висвітлено у працях

А. Алексюка, В. Гриньової, О. Гури, І. Зязюна, М. Євтуха, В. Лозової, О. Романовського, І. Прокопенка, С. Сисоєвої та іншими [1-3 та ін.].

Не дивлячись на значний інтерес науковців до цієї проблеми у процесі підготовки майбутніх фахівців, це питання потребує подальшого вивчення у контексті підготовки викладачів вищої школи, формування в них педагогічної техніки, готовності до моделювання викладання дисциплін у фахівців різних профілів (В. Биков, Р. Гуревич, М. Лазарєв, О. Мещанінов, О. Романовський, В. Шило та інші дослідники).

Основна мета виступу полягає в розкритті сутності моделювання викладання дисципліни як інноваційної технології у підготовці конкурентоспроможних фахівців на прикладі магістрантів за спеціальністю 011 «Педагогічні, освітні науки».

Виклад основного матеріалу. Сьогодні будь-яка діяльність може бути або технологією, або мистецтвом. З мистецтва, що ґрунтується на інтуїції, усе починається, а технологією, що ґрунтується на закономірностях науки, завершується. Однією з форм діяльності людини є моделювання, тобто побудова, використання та удосконалення моделей.

Відзначимо, що саме поняття моделі є багатоплановим. У широкому розумінні вона являє собою образ, у тому числі умовний або уявний, зображення, схему, графік, план тощо, або прообраз чи взірєць якого-небудь об'єкта, що використовується при певних умовах як його "представник". У професійній підготовці майбутніх фахівців будь якого профілю, а тим паче майбутніх викладачів будь-якої спеціальності і процесі формування основ педагогічної техніки варто сформувати певну систему знань, де значне місце мають посідати знання про системне моделювання у педагогічному процесі. Зауважимо, що слід не лише показати, але й надати можливість студентам і викладачам індивідуально моделювати, досліджувати модель навчального процесу.

Отже, моделювання являє собою інноваційну педагогічну технологію. Інноваційність навчально-виховного процесу інформаційного суспільства полягає у передачі досвіду набутого знання шляхом моделювання, через досвід діючого покоління науково-педагогічного складу університету новій генерації молоді [2,3].

Виконання професійної діяльності викладача вищу потребує від майбутнього викладача сформованості когнітивних (логічного, критичного, системного мислення; оригінальності мислення; здатності до прогнозування, моделювання, знаходження закономірностей, ерудиції) та якостей особистості (саморефлексії, виховання самостійності та ін.).

Зазначимо, що огляд цілей (навчальних, розвивальних та виховних) контекстного системного формування основ педагогічної техніки у майбутніх

викладачів ЗВО невід'ємний від інших елементів, а саме змісту, методів, засобів і форм навчання.

Тож, дидактичні цілі варто розглядати як навчальні цілі, розвивальні цілі, виховні цілі, а саме: *навчальні цілі*: формування ЗУН з використання, володіння, удосконалення, базових програмних продуктів та створення нових програмних продуктів на основі філософських, педагогічних, психологічних законів, теорій, категорій (сілабус, технологічна карта, випереджаючий зміст, форми, методи, технології); *розвивальні цілі*: сприяти розвитку логічного, критичного, системного мислення, продуктивності, гнучкості, оригінальності мислення, здатності до прогнозування, проектування, моделювання, знаходження закономірностей; *виховні цілі*: прагнути до виховання гуманізму, колективізму, взаємодопомоги, почуття такту, доброчесності, відповідальності, саморефлексії тощо.

Отже, зміст контекстного системного формування основ педагогічної техніки у процесі викладання дисциплін у майбутніх викладачів ЗВО містить профіналізований зміст навчання дисциплін, фундаменталізований зміст навчання базових програмних продуктів, фундаменталізований зміст навчання перспективних продуктів (випереджаючий характер навчання, форми, методи, інноваційні технології), який забезпечує готовність майбутніх викладачів до якісної та ефективної та продуктивної професійної діяльності.

Залежно від форми взаємодії викладача з магістрантами (фронтальна, індивідуальна, парна, колективна) розв'язання означених проблемних завдань передбачає застосування загальновідомих логічних та евристичних методів розв'язання творчих задач (евристичних питань, евристичних прийомів, «мозкової атаки», методу 635, методу нових варіантів, методу Делфі, методу щоденників, методу синектики тощо.)

Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок.

По-перше, дидактичні цілі сприятимуть формуванню у майбутніх викладачів розуміння: 1) значення особистості педагога; 2) важливості спрямованості педагога на добро; 3) істини та значущості моральності педагога; 4) педагогіки як мистецтва, сутності та змісту педагогічної дії.

По-друге, виокремлені цілі можна реалізувати завдяки реалізації певних *педагогічних принципів*. Під час моделювання викладання дотримуємося таких принципів: 1) індивідуальної значущості знань, умінь і навичок, яких набуває майбутній викладач; 2) наявності цілісної інформації про сутність і структуру, функції педагогічної діяльності; 3) послідовного переходу від навчальної через квазіпрофесійну (моделювання професійної) до професійної педагогічної діяльності; 4) проблемного і діалогічного спілкування в системі «студент-викладач» і «студент-студент»; 5) індивідуалізації та диференціації змісту навчання, технологій організації навчання; 6) ігрового моделювання й рольової перспективи; єдності навчання й виховання, розвитку й

самовдосконалення; 7) відкритості навчання (гармонійне поєднання різних технологій навчання як традиційних, так і інноваційних - передбачено гармонійне поєднання різних форм роботи: лекційної, практичної, самостійної, різновидів консультацій, співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання в співпраці).

Подальші розвитку плануємо проводити у напрямі моделювання форм і методів навчання у площині означеної проблеми.

Література. 1. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с. 2. *Ігнатюк О. А.* Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика: [монографія] / О.А. Ігнатюк. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2009. – 432 с. 3. *Ігнатюк О.А.* Інтеграція форм, методів і умов формування педагогічної техніки як складової майстерності викладача у процесі підготовки докторів філософії в умовах технічного університету //Модифікація та наукові дослідження:парадигма інноваційного розвитку суспільства і технологій: II Міжнарод.наук.-практ.конф.:м.Київ, 25-26 січня 2019/ГО «Інститут інноваційної освіти»; Науково-практичний центр прикладної інформатики НАН України:збірник наук.праць. – Київ: ГО «Інститут інноваційної освіти»,2019. – С.34-37.

УДК 371.3

*Книш А. Є., Григоренк, А. О., Несен А. А.
м. Харків, Україна*

ОГЛЯД ВИКОРИСТАННЯ ТЕОРІЇ РОЗВ’ЯЗАННЯ ВИНАХІДНИЦЬКИХ ЗАВДАНЬ (ТРВЗ) В ПЕДАГОГІЦІ

Постановка проблеми. Дослідження теорії розв’язання винахідницьких завдань в педагогіці є актуальною темою, так як вона включає в себе багато позитивних та важливих аспектів для розвитку сучасної педагогіки. І.А. Зязюн неодноразово відмічав значущість винахідливості та партнерських відносин зі студентами в діяльності педагога [2]. Теорія розв’язання винахідницьких завдань об’єднує в собі ці важливі для педагогічної діяльності характеристики та в поєднанні з використанням сучасних технологічних засобів розкриває нові можливості для розвитку майбутніх фахівців.

Основна мета дослідження: проаналізувати основні положення теорії вирішення винахідницьких завдань (ТРВЗ) і розглянути більш широке поняття «систематична інновація».

Виклад основного матеріалу. ТРВЗ – це аббревіатура "теорії розв’язання винахідницьких завдань", міжнародної системи творчості,

розробленої в другій половині ХХ століття інженером і вченим Г. Альтшуллером і його колегами [1].

ТРВЗ є філософією вирішення проблем, заснованої на логіці, даних і дослідженнях, а не на інтуїції. Згідно ТРВЗ, універсальні принципи творчості складають основу інновацій. ТРВЗ ідентифікує і кодифікує ці принципи і використовує їх, щоб зробити творчий процес більш передбачуваним. Найбільш важливим результатом дослідження стало визначення того, що еволюція технічного прогресу є наслідком ряду передбачуваних закономірностей, що являє собою інноваційний погляд на проблеми і рішення.

На основі цих законів були розроблені методи пошуку творчих рішень. Ці методи включають три основні компоненти:

- Логічний аналіз системи та її проблем. Це дозволяє користувачам ТРВЗ зрозуміти проблему і виявити неочевидні протиріччя, які перешкоджають вирішенню проблеми.
- Застосування спеціальної бази знань, що включає в себе найбільш ефективні методи вирішення завдань, поряд з прикладами того, як ці методи використовуються.
- Засіб подолання психологічної інерції в процесі вирішення проблем [3].

"Вчися думати сміливо! – це основна думка цього методу освіти. Ті, хто одного разу зіткнувся з ТРВЗ, не тільки починають по-іншому мислити і вирішувати завдання, а й істотно змінюють своє ставлення до навчання.

Крім навчання творчості, завданнями ТРВЗ-педагогіки є ознайомлення студентів з прийомами творчої уяви, розвиток навичок і вмінь розв'язання винахідницьких завдань.

ТРВЗ педагогіка була створена з метою використання в інженерії та виробництві. Однак на початку 1980-х років автори вперше спробували застосувати методи ТРВЗ до викладання інших навчальних предметів, спочатку фізики та хімії для 12-річних дітей. Це виявилось дуже ефективним, студенти були дуже успішними в вивченні матеріалу курсу. З тих пір цей досвід був розширений багатьма іншими фахівцями, які застосували ТРВЗ до викладання майже всіх предметів для всіх вікових груп, від дошкільного до університетського рівня.

Правила ТРВЗ – методів:

- Рівність студента і викладача в класі.
- Повага викладача до особистості студента
- Право на помилки, яке є у кожної людини.
- Учитель і учень йдуть пліч-о-пліч по шляху знань і творчості.
- Приклад педагога -головного вихователя для дитини.

Якщо ми розглянемо багато великих досягнень в науці, то стане очевидним, що вони відбулися тому, що ми знайшли нестандартний спосіб

розглянути те, що ми думаємо, що ми бачимо. Можливо, ми думали, що бачимо, як Сонце обертається навколо Землі, але коли у нас був телескоп, ми виявили, що те, що ми бачили, не зовсім точно відповідало тому, що ми думали, що ми бачили. Точно так само мікроскоп допомагає нам бачити, що відбувається, і все більш тонкі способи зондування малих речей дають нам все більше розуміння того, що є.

Науковий підхід вимагає від людини навчитися бачити речі надійно, тому що мозок може створити будь-яку кількість способів бачити речі. Він більш творчий, ніж точний. Це необхідно для того, щоб мати хоч якийсь сенс в масі даних, які він отримує весь час і які, якби не деяка творча уява, ніколи не мали б сенсу. Мозок людини, бере активну участь у тому, як людина розбудовує світ. Звичайно, це неможливо без певної поваги до того, що є.

Протягом тисячоліть створювались всілякі демонічні моделі фізичного світу, і поступово, у міру того як наукові інструменти для вивчення цих моделей ускладнювали, моделі поліпшувалися. ТРВЗ допомагає людині керувати творчим мисленням, дозволяючи тестувати варіанти, які пропонує мозок, повільно і методично, або простим логічним способом, або шляхом порівняння з аналогічними проектами. Інструменти ТРВЗ забезпечують інший вид фокусу на особливості ідей, і цей інакший фокус відкриває нові можливості, які допомагають розглянути певну модель.

Інновації – це творча діяльність, яка виграє як від аналітичного підходу (ТРВЗ), так і від натхнення (творчої уяви). Аналітичне мислення засноване на свідомому підході, а натхнення – на підсвідомих осяяннях. Традиційно ТРВЗ використовується при вивченні точних наук. При цьому, на нашу думку, його потенціал несправедливо нерозкритий в соціально-гуманітарних науках. Адже, застосування аналітичного підходу студентами соціально-гуманітарного спрямування сприяло б розвитку у них більш критичного наукового мислення.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Теорія вирішення винахідницьких завдань не є новою в педагогіці. Але новий етап у розвитку технологій відкриває нові можливості до застосування цього методу при викладанні широкого спектру дисциплін. Використання інструментів ТРВЗ у процесі викладання розкриває широкі можливості для професійного та особистісного розвитку майбутніх фахівців, через розвиток у них аналітичного мислення та стимулювання творчого підходу до вирішення завдань. Винахідницькі завдання дають можливість майбутнім фахівцям вирішувати кейси з реального життя через застосування максимально нестандартного підходу та використання засобів і методів, що не є стандартними для певної області.

Важливим напрямком подальших досліджень в цій сфері – є перевірка ефективності методів ТРВЗ в формуванні конкретних компетентностей майбутніх фахівців.

Література. 1. *Альтшуллер, Г. С. Найти идею / Г.С. Альтшуллер.* - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 400 с. 2. *Зязюн І.А. Педагогічна майстерність: Підручник / за ред. І.А. Зязюна.* –К., 2008. –С. 91-105, 98-102. 3. *ТРИЗ-педагогіка / И. Л. Викентьев, А. А. Гин, А. В. Козлов // Сборник творческих задач по биологии, экологии и ОБЖ / С. Ю. Модестов.* - СПб.: АКЦИДЕНТ, 1998. - С. 162-165. 4. *TRIZ-based Engineering Education for Sustainable Development / Lepeshev, A.A., Podlesnyi, S.A., Pogrebnaya, T.V., Kozlov, A.V., Sidorkina, O.V. // Interactive Collaborative Learning (ICL), 2013 International Conference, IEEE, Kazan, 2013.* - P. 489-493.

*Книш А.Є., Горобець М.М., Руденко О.О.
м. Харків, Україна*

ВИЩА ОСВІТА ПІД ЧАС ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ТА ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Постановка проблеми: Дослідження таких питань як вища освіта під час інтернаціоналізації та глобалізації є дуже актуальною темою, так як вона містить в собі багато позитивних і негативних аспектів для розвитку вищої освіти

Основна мета дослідження: Проаналізувати основні положення глобалізації і розглянуті більш широке поняття взаємозв'язку глобалізації з вищою освітою.

Інтернаціоналізація зовсім не нова для університетів і політики вищої освіти, сили та напруженість, які розуміються під егідою концепції глобалізації, являють собою суттєво інше середовище для вищих навчальних закладів та політиків, що діють. Проте концепція глобалізації свідчить про те, що різні зміни певним чином взаємопов'язані і створюють нові форми взаємозалежності між суб'єктами, установами та державами. Заради цієї вступної статті ми підкреслюємо наступні тенденції в загальній силі глобалізації:

- Зростання «мережевого» суспільства, зумовлене технологічними нововведеннями та зростаючою стратегічною важливістю інформації, і символізується розширенням Інтернету;

- Реструктуризація економічної світової системи, перехід до постіндустріальної економіки знань в ядрі, поява нових індустріальних країн і зростання нових форм залежності в країнах, що розвиваються; швидка інтеграція світової економіки зі все більш лібералізованою торгівлею та

торгівлею, що призводить до нових можливостей, а також у переселенні виробництва;

- Політична зміна світового порядку після холодної війни, стратегічні зрушення в енергетичних балансах і поява нових регіонів, що кидають виклик гегемонії наддержав 20-го століття, а також зростаючої глобальної небезпеки і нескінченного списку регіональних і місцевих конфліктів;

- Зростаюча реальна, але й віртуальна мобільність людей, капіталу та знань, можлива через нові транспортні засоби, розвиток Інтернету та все більш інтегрованої світової спільноти, а також спровокована волею серед безнадійних уникнути бідності, нових масових міграцій та біженці, які уникають війни і небезпеки

- Ерозія національної держави та її спроможність оволодіти економічними та політичними перетвореннями, а також слабкість міжнародної спільноти та її організацій, розширюючи розрив між економічною діяльністю та соціально-політичним регулюванням, а також ведуть до необмеженого глобального капіталізму, а також до нових міжнародних форм злочинності;

- Складні культурні розробки, з одного боку аспекти гомогенізації, такі як зростання культурного обміну та багатокультурної реальності, а також всесвітня гегемонія англійської мови та поширення комерційної культури, а з іншого боку, елементи культурної диференціації та такі, як фундаменталізми різних видів (включаючи нові націоналізми), регресивні тенденції, нетерпимість і загальне відчуття втрати ідентичності.

Ці сили і тенденції не єдині, які визначають соціальне середовище, в якому вища освіта повинна діяти. Необхідно також посилатися на демографічні виклики, поширення СНІДу, ендемічну бідність або релігійні конфлікти. Глобалізація також означає, що інституції і навіть держави більше не можуть дати свої власні відповіді на всі ці виклики, але вони також стали взаємозалежними в процесах вироблення політики.

Вплив глобалізації на вищу освіту. Вплив різних тенденцій і викликів, пов'язаних з глобалізацією на вищі навчальні заклади та політику, є глибоким, але також різноманітним, залежно від конкретного місця на глобальній арені. Існує небезпека узагальнення та спрощення при роботі з глобалізацією; різноманітність повинна бути визнана, але також певною мірою просунута. Проте можна спробувати визначити деякі загальні тенденції у вищій освіті, які так чи інакше стосуються глобалізації:

1. Глобалізація та перехід до суспільства знань, здається, створюють нові та надзвичайно важливі вимоги та вимоги до університетів як центрів знань. Наукові дослідження та розвиток технологій є вирішальною діяльністю в суспільстві, що базується на знаннях та інформації, і стане ще більш важливим у майбутньому. Не тільки в основних країнах розвинутого світу, але все більше і в

інших частинах земної кулі науково-дослідна діяльність стане двигуном економічного зростання і соціального розвитку. Тому що є відхід від традиційної наукової дослідницької парадигми і до більш орієнтованого на дослідження, а також через те, що також поза сферами природничих наук дослідження стають стратегічно важливими для корпорацій і урядів, роль і значення науки і техніки продовжуватиме зростати. Міжнародні комунікації (публікації, конференції, електронні мережі) в рамках наукового співтовариства і норми якості для наукового персоналу, що базується на міжнародних стандартах, повинні бути розроблені університетами, які прагнуть маркування якості дослідницьких університетів. Університети покликані брати на себе відповідальність у суспільстві та культурі в цілому, виступати посередниками в конфліктах, поглиблювати демократію, динамізувати культуру, функціонувати як центри критичних дебатів та етичної совісті. Високі вимоги, що пред'являються до університетів у всьому світі, створюють напруженість в установах, і в той же час стимулюють інші організації залучення до таких видів діяльності, іноді з думкою, що традиційні університети не зможуть задовольнити ці нові вимоги.

2. Економічний розвиток, модернізація та демографічний тиск стимулюватимуть попит на вищу освіту і в інших частинах світу, обмежуючись лише нездатністю бідних фінансувати вартість вищої освіти. Потреба у вищій освіті не тільки зростатиме кількісно, але й стане більш різноманітною. Незважаючи на деяке зниження їхньої вартості як повноважень на ринку праці в розвиненому світі, традиційні кваліфікації (ступені та дипломи) залишатимуться найважливішим продуктом вищих навчальних закладів, але вони будуть доповнюватися спеціалізованими програмами, професійно-орієнтованим навчанням і модульні курси, адаптовані до нового попиту на навчання протягом усього життя. В інших частинах світу, все ще перебуває на підйомі, що іноді призводить до свого роду "паперового погоні", підживлюваного (іноді переоціненим) очікуванням, що ступені та дипломи є воротами економічного процвітання та соціального захисту, обіцяючи робота в державному секторі. Нові комунікаційні технології та Інтернет дають нові можливості для більш гнучкого надання вищої освіти, створюючи тим самим новий попит у деяких країнах і задовольняючи попит в інших, де традиційні інститути не здатні це зробити. Усі ці події підкріплюють твердження, що вища освіта стане одним з бурхливих ринків у найближчі роки. Таке розширення та масування не буде співпадати з пропорційним збільшенням державних витрат, що призведе до збільшення приватного та комерційного забезпечення та створення великих проблем доступу та справедливості.

3. Інтернаціоналізація та глобалізація призводять до ерозії національних регуляторних та політичних рамок, в які вбудовані університети. Більшість

сучасних вищих навчальних закладів є продуктом національних розробок і політики і повністю інтегровані в національні освітні системи. У все більш міжнародному середовищі - глобалізованому і лібералізованому ринку, глобалізації професій, мобільності кваліфікованої робочої сили, міжнародній арені наукових досліджень і академічного персоналу, міжнародній конкуренції між університетами та іншими установами і компаніями - національний характер. Політичні рамки створюють все більше і більше напружень. Інституції вже визнають це і розвивають партнерство, консорціуми та мережі для зміцнення своїх позицій на світовій арені. Глобалізація у вищій освіті не обов'язково передбачає міжнародну стандартизацію та уніфікацію, але вимагає політики, яка б балансувала між глобальною та місцевою. У значній мірі опір глобалізації у вищій освіті також мотивується відмовою від ринкового маркетингу, який вважається притаманним глобалізації, та захистом підходу «громадського блага» до вищої освіти. Необхідна міжнародна нормативно-правова база для того, щоб вийти за межі ерозії національних політичних контекстів і певною мірою сприяти глобальній інтеграції систем вищої освіти. Без такої основи глобалізація вищої освіти буде нестримною і дикою, створюючи багато опору і протесту.

4. Одним з найбільш помітних проявів глобалізації є ринок вищої освіти, що формується «без кордонів». Величезне зростання світового попиту у вищій освіті, проблеми бюджету та потенціалу багатьох країн для задоволення цього попиту, а також можливості, що створюються новими комунікаційними технологіями та Інтернетом, формують середовище, в якому нові, переважно комерційні постачальники успішно можуть розширити пропозицію освітніх послуг. Міжнародний попит на вищу освіту запросив нових постачальників з-поза меж вищої освіти, щоб вийти на сцену. "Бізнес освіти без кордонів" включає різні форми та розробки, серед яких можливі також комбінації, такі як нові приватні університети, корпоративні "університети", медіа-компанії, що надають освітні програми, а професійні асоціації стають безпосередньо активними у вищій освіті, компанії з високим рівнем підготовки потребують створення власних навчальних закладів. Багато з цих нових постачальників широко використовують Інтернет, як канал доставки; в деяких випадках вони перетворюються на реальні «кібер-університети» з дуже обмеженою фізичною присутністю. Віддаляючись від старої академічної культури традиційних університетів - а іноді навіть відкрито ставлячи його під сумнів - і розмиваючи відмінності між академічною, науковою освітою та професійною підготовкою, вони не піддаються віковій ідентичності університетів. Існують менш авторитетні ініціативи та реальні «дипломні млини», реакція національних урядів і традиційних університетів у деяких країнах на цих нових постачальників іноді перебільшується. Певною мірою їх розвиток навіть збагачує сектор вищої освіти, пробуджує інновації і в старих установах, і

виробляє виклики академічним традиціям. Тим не менш, важливі питання доступу та справедливості, з одного боку, та якості з іншого, викликані глобальним зростанням приватної, неприбуткової вищої освіти.

Висновки та перспектива подальших досліджень. Питання стосовно вищої освіти під час інтернаціоналізації та глобалізації не є новим, проте сила і стрімкість з якою вона зростає – вражає. Глобалізація несе в собі як позитивні, так і негативні сторони, які впливають не тільки на освіту та її рівень, а й безпосередньо на державу, але, на жаль, велика кількість студентів виїжджають за межі України для отримання вищої освіти. Щоб змінити цю тенденцію, яка вже сьогодні спостерігається в освітньому процесі, маємо сприяти реалізації системних реформ, які в результаті гарантуватимуть поступове відродження та сталий розвиток

Вищих навчальних закладів у державному і приватному секторах нашої держави та зможуть забезпечити вихід України з кризового стану і створять умови для кращого майбутнього.

Література. 1. *Іванов Ю.В.* Конкурентоспроможність закладів вищої освіти споживчої кооперації на ринку освітніх послуг України / Ю.В. Іванов // Українська кооперація. – 2011. – № 4. 2. *Жарська І.* Сучасний стан і тенденції розвитку освітніх послуг в Україні: статистичні оцінки / І.Жарська, В.Неткова. 3. *Чкаловська Г.З.* Ефективність функціонування ринку освітніх послуг в Україні: проблеми та перспективи / Г.З. Чкаловська // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 3. – С. 59–64.

УДК 37.026.4

*Мовчан Я.О., Пануга В.В., Бузова І.І.
м.Харків, Україна*

ПРОБЛЕМА ЗАСТОСУВАННЯ НОВІТНІХ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ВИЩИМИ ШКОЛАМИ УКРАЇНИ ВІДНОСНО СВІТОВОГО ТЕХНІЧНОГО ПРОГРЕСУ

В сучасному світі, коли технології розвиваються з шаленою швидкістю, технічний, соціальний та науковий прогрес не стоїть на місці і це зумовлює необхідність модернізації та розвитку навчального процесу, особливо в вищих школах. На сьогоднішній день дане питання стає особливо гостро, адже з розвитком технологій, розвивається і суспільство, що потребує нових підходів і методів навчання, подання інформації по новому, бо зараз, коли вся молодь тісно взаємодіє з технологіями такими, як інтернет, телебачення, різного роду масмедіа ресурси, вона переходить від позиції «слухача» до позиції «глядача», що говорить про необхідність зміни підходу до подання інформації. Тому впевнено можна вважати актуальною на сьогоднішній день тему розвитку нових педагогічних технологій у вищих школах України. Та зважаючи, що протягом останніх років Україна переживає економічні

труднощі, це значно ускладнює можливості та швидкість розвитку інноваційних педагогічних технологій у вищих школах. Економічна криза є глобальною проблемою, бо без належного фінансування, будь-які модернізації чи загальний розвиток вищих шкіл залишаються на одному і тому ж рівні. Аби спровокувати більш стрімкий розвиток вищих шкіл в Україні в сфері педагогічних технологій, потрібно стабілізувати економічну ситуацію в самій країні, це дасть міцний фундамент до росту та розвитку.

Нашою метою є оцінити розвиток педагогічних технологій відносно технічного прогресу сучасного світу.

Сучасний світ – це складний багаторівневий організм, який стрімко розвивається, тому сфера педагогіки вищої школи не повинна бути винятком. Беручи до уваги тотальну технологізацію суспільства, майже всі вищі школи намагаються максимально забезпечити своїх студентів новітніми інформаційними ресурсами та технічними засобами.

Серед вже існуючих педагогічних технологій можна виділити створення науково-освітніх інформаційних мереж, що дає вільний доступ до всіх освітньо - наукових ресурсів. Певно однією із найбільш вагомих педагогічних технологій є дистанційне навчання, тобто навчання проходить не як звичайні аудиторні заняття, а студент отримує інформацію, та виконує поставлені перед ним завдання через мережу Інтернет. Такий педагогічний підхід широко використовується для надання та контролю знань.

Також достатньо новим є використання технічного обладнання для кращого засвоєння наданого інформаційного матеріалу, адже як вище було сказано, що сучасна молодь краще сприймає візуальну та аудіальну інформацію разом. Тому для підвищення якості засвоєння учбового матеріалу, використовують презентаційний матеріал, різного роду відеоролики, фільми, бо це надає процесу навчання більшої змістовності доповнюючи лекційний та матеріал отриманий з літератури.

Прогресивним напрямком розвитку педагогічних технологій є створення та оновлення інтернет - баз даних, в яких можна знайти інформацію, яка цікавить користувача, можливість ознайомитися з нею в різних формах, не лише в усній.

Для модернізації педагогічних технологій, що надалі призведе до модернізації та покращення навчального процесу, вищі школи часто взаємодіють між собою, це відображається в проведенні різного роду конференцій, засідань в різних формах (у тому числі дистанційних), в яких можуть прийняти участь майже всі бажаючи і поділитися своїми роботами, відкриттями, дослідженнями.

В цілому технічний прогрес не стоїть на місці, тому і педагогічні технології змушені розвиватися в одному темпі, аби не відставати від суспільства, яке під впливом нових технологій потребує створення нових підходів до надання учбової інформації, адже методів, які використовувалися раніше недостатньо, а деякі з них вже навіть не актуальні.

Більшість сучасних людей, як користувачі новітніх технологій потребують постійного оновлення своїх знань, адже що було новим декілька років тому, зараз вже може бути не актуальним. Тому для розвитку педагогічних технологій потрібно внести в навчально-педагогічний процес можливість навчатися використовуючи технічні засоби та модернізувати системи дистанційного навчання, бо зважаючи на велику кількість нової інформації, такі інтернет ресурси необхідно постійно оновлювати, та вносити правки щодо їх змісту.

Таким чином, можна зробити висновок, що в цілому педагогічні технології в Україні знаходяться на достатньо високому рівні відносно загального суспільного технічного прогресу. Але важливим моментом є розуміння того, що технологіями виступають не лише технічні новинки, а і сам процес подання інформації, її актуальність, доступність методів викладання, та масова доступність. Тому перед сучасними викладачами стоїть задача розвивати свою педагогічну майстерність з урахуванням інноваційних педагогічних технологій та використання технічних засобів і усіх функцій Інтернет-технологій.

Література. 1. Буркова Л. Ще раз про педагогічні технології // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2001. – № 2. – С. 54–58. 2. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. – К., 1997. – 235 с. 3. Зайченко І.В. Педагогіка: Навч.посібник. – Чернігів, 2003. – С. 36–39. 4. Назарова Т.С. От экстремальных педагогических технологий к традиционной практике // Педагогика. – 2001. – № 5. – С. 23–29

*Квасник О.В., Овчиннікова О.В.
м. Харків, Україна*

РОЛЬ АКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Студенти сьогодення – це професіонали майбутнього. Від якості освіти безпосередньо залежить досягнення духовної, соціальної та культурної злагоди людства, а також економічне становлення та процвітання суспільства. На сьогодні досі невизначеним залишається питання щодо готовності випускників до професійної діяльності. Тому перед сучасною системою освіти постає завдання підготовки висококваліфікованого, досвідченого професіонала у вищій школі. Для його вирішення необхідно створити педагогічний ореол, здатний забезпечити комфортну атмосферу та умови для підготовки фахівців, згуртувати колектив, тобто існує потреба у формуванні особистості педагога-лідера.

У повній мірі реалізувати таке завдання можна, зокрема за умови впровадження у навчальний процес активних методів навчання.

Дослідженням ролі активних методів навчання у вищій школі займалися багато вчених, серед них: І. Я. Лернер, А. А. Вербицький, Є. А. Литвиненко, С. А. Мухіна, В. Ф. Комарова, В. І. Рибальський, Л. І. Бондарчук, В. І. Лозова, Т. В. Яковенко, М. М. Скаткіна та багато інших.

Проблему лідерства у вищій школі можна простежити у працях: О. М. Дубовської, Р. Л. Кричевського, І. Н. Логвінова, О. Г. Романовського, Т. В. Гури, О. А. Ігнатюк, О. В. Квасник, Т. О. Солодовник, А. Є. Книш та ін..

Незважаючи на ґрунтовний аналіз робіт попередників, проблема ролі активних методів навчання у формуванні лідерських якостей майбутніх педагогів вищої школи не вичерпана й потребує більш детального дослідження.

Сучасні наукові дослідження зосереджують свою увагу на питаннях добору методів для формування лідерських якостей, але досі не чітко визначено їхню важливість та технологію використання під час навчально-виховного процесу вищого навчального закладу, тому метою даної роботи є дослідження ролі активних методів навчання у формуванні лідерських якостей студентів вищої школи.

За сучасного ритму життя, у добу стрімкого розвитку інформаційних технологій, з огляду на таку сукупність різного роду даних, вільного до них доступу, постає глобальна проблема - знецінення знань. Одним із критеріїв покращення ситуації щодо якості освітньої системи стає динамічне впровадження і використання викладачами активних методів навчання під час проведення занять.

Активні методи навчання стимулюють та підвищують творче мислення, підтримують інтерес до навчання, активізують сприймання та засвоєння навчального матеріалу, формують практичні навички та вміння, що є необхідними складовими для майбутньої професійної діяльності студентів. Вони спонукають всіх суб'єктів освітнього процесу (як студента, так і викладача) до взаємної активної діяльності задля досягнення поставленої мети, завдяки чому підвищується якісний рівень знань, умінь та навичок всіх учасників, зокрема формуються їх лідерські якості [4].

Формування лідерських якостей у майбутніх фахівців є вкрай важливим завданням. Педагог нової формації - це безумовно «педагог-лідер». Сучасний заклад вищої освіти, на чолі з педагогічною елітою, повинен розвивати у майбутніх викладачів-лідерів вищої школи такі важливі якості професійної діяльності, серед них: відповідальність, любов до своєї справи і професії, гуманізм, комунікабельність, ініціативність, організаторські здібності, працездатність, креативність, саморозвиток, самодисципліна, рефлексія, вміння співпрацювати, дослідницькі здібності, вміння працювати з

інформацією, науковою літературою та джерелами, вміння донести, подати інформацію, вміння ставити цілі і досягати їх, заряджати позитивною енергією оточуючих, вміння об'єктивно оцінювати свою роботу і інших, конструктивно сприймати критику, толерантність, відкритість, доброзичливість, справедливість, оперативність, прагнення до новизни, спрямованість на прогрес, терпимість, вміння прогнозувати, етичність, культурність, адаптивність, вимогливість, зосередженість, уважність, логічне та аналітичне мислення, перспективність тощо.

Особистий приклад викладача є дуже вагомим аспектом у формуванні та становленні студента як майбутнього педагога вищої школи. Так, студенти переймають досвід від своїх викладачів, копіюють їхні моделі поведінки, наслідують методи викладання дисциплін. Якщо особистість викладача має вищеперераховані лідерські якості, то підопічні будуть сприймати його постать як наставника та приклад для наслідування, знаходячи застосування всіх його надбань у своїй майбутній професійній діяльності [1, 3].

На базі НТУ «ХП» серед студентів-магістрів, майбутніх педагогів вищої школи, було проведено опитування щодо рівня необхідності використання активних методів навчання та їхнього впливу на формування лідерських якостей у студентів. За результатами дослідження більшість студентів (87%) вважають вкрай важливим та необхідним використання активних методів навчання в освітньому процесі для становлення їх як справжніх фахівців-лідерів.

Студенти розуміють, що обрана ними спеціальність «Педагогіка вищої школи», крім базових знань, умінь, навичок та компетентностей, передбачає також наявність у майбутніх фахівців лідерських якостей, навичок творчого й креативного мислення, розвиненість емпатії, рефлексії, умінь налагоджувати міжособистісні контакти, сміливо висловлювати свої думки й приймати інших, глибоких знань про специфіку педагогічної майстерності тощо [2]. На сьогоднішній день педагогам недостатньо надавати студентам для вивчення та освоєння лише низку теоретичних аспектів професії. Натомість знання обов'язково повинні бути динамічними, підкріплюватися практичним досвідом, бути адаптивними до унікальної особистості студента як центрального суб'єкта процесу освіти.

Отже, використання педагогом у вищій школі активних методів навчання трансформує його у кваліфіковану, досвідчену, цікаву, грамотну, розвинену, творчу особистість - «педагога-лідера», який здатен на всебічний саморозвиток, розвиток своїх учнів, що згодом стануть теж викладачами лідерами.

Література. 1. *Frost,D., Durrant,J.* «Лидерство учителя: Целесообразность, стратегия и воздействие, лидерство школы и управление» 23 (2) с.173-186. – 2003. 2. *Полуніна О.В.* Психологічна компетентність

викладача вищого педагогічного навчального закладу як чинник успішності управління процесом учіння студентів / О.В. Полуніна // дис. ...канд. психол. наук. – К., 2004. – 202 с. 3. Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та вузі. – Рівне, 2001. – 471 с. 4. *Сущенко Т.І.* Пріоритети сучасної освіти та педагогіки з позицій планетарного підходу / Т.І. Сущенко // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: зб. наук. праць / [голов. ред. Т.І. Сущенко та ін.]. Запоріжжя, 2009. – Вип. 55. – с. 382 – 389.

*Pantea L.
Kishinev, Moldova*

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF KNOWLEDGE –BASED SOCIETY

Introduction. Human capital comprises all the knowledge and skills needed to survive in a society that continuously changes. It is described as a set of person's abilities and skills, having direct impact on economic and social activity.

The process of human capital formation implies investment in health, education and social security, creating the basis for a dynamic and competitive economy.

The enhancement of human capital development contributes to the transformation process from a "resource- based economy" into a "knowledge – based economy", to ensure that quantity becomes quality and extensive economic growth turns into an intensive one.

The knowledge economy is a new economy, based on human capital, consisting of knowledge and skills. The peculiarity of knowledge as an innovative resource lies in its uniqueness, capacity for increment and development of potential.[6]

Human capital – dimension of the development of a knowledge society. Human capital is described as knowledge and skills, country's or enterprise's labor force capabilities, factors that create assumptions or possibilities for people to create innovations or strive for higher productivity.

Human capital is the basis for creating new values, especially economic one, indispensable to any society.

Many social scientists argue that there is a bidirectional link: one runs from human capital development to economic growth and overall human development, when human capital helps increase national income and society development; the other runs from economic growth to human capital development, as the resources from national income are allocated to activities contributing to human capital development. [4]

"The concept of human capital is primarily related to the economic behavior of individuals, especially in the way in which their accumulated knowledge and skills

boost their productivity and income, thereby increasing the productivity and income of the society on the whole.” [4, p. 174]

There is a strong, visible link between the human capital development and the country’s economic growth and competitiveness. Studies show that an increase in the human capital development level facilitates the economic growth of a country, both at a regional level, as well as at a national one.[4]

Creating the value of human capital in a knowledge –based society.

Many researchers associate the concept of a "new economy" with a "learning economy", where the ability of networks, organizations and individuals to learn, change and apply knowledge acquire a qualitatively new meaning. A special place here is the quality of education. [7, p. 158] The process of formation of a competitive economy is closely related to the problem of training personnel, increasing the competitiveness of graduates. The speed of transition to a new economy depends on how efficiently the market of educational services is organized, what is the level of quality of trained specialists and what is the interaction of this market with the labor market. [6]

Key skills and personal attributes relevant to human capital may be conceptualized as communication, numeracy, intra-personal skills (e.g. motivation/perseverance, learning to learn, self-discipline, problem solving, capacity to make judgments based on a relevant set of ethical values and goals in life) and interpersonal skills (e.g. teamwork, leadership). [2]

Capabilities and competencies of people in a knowledge – based society are developing on the basis of living conditions, economy and society’s financing of education.

The knowledge society utilizes the intellectual capital for production processes – for searching new solutions and best methods of combining classical factors of production. The selection of available information regarding new technologies and know- how is essential for systematic and purposeful production of new knowledge and innovation.

The principles of the knowledge society result from the natural ability of people to learn and ensure the liaisons between the knowledge possessed and modern information technologies, utilizing knowledge as an economic source of social development, implying the development of communication technologies.

Human capital has a pronounced creative orientation, in this case understood as the ability to create high-performance capital combinations, extracting from them a synergistic effect. The people of the knowledge society have to be able to absorb the new pieces of knowledge, to understand them, to analyze them, to assess and combine, to link the information suitably from various sources, to consider various interpretations, to communicate in a qualified way, and as a result to create fully new information and innovative solutions on the basis of

existing knowledge. Knowledge of one person becomes the structural unit of functioning of the economic system. [6]

Human capital is developed by such spheres as education, health care, family and other. The basis for creating knowledge can be also considered to be high level of industrialization; sustainable economic development with high GDP; high quality of life; developed professional structure of labor force; high proportion of the middle class in the structure of society; society's faith into rational scientific knowledge etc. [5]

Human capital valuation. Valuation of human capital presents an important issue for decisions related to investing in human capital. Investments in human capital represent an expenditure made by government, organizations or individuals to ensure additional income in the future. In order to define and evaluate human capital of a nation the Human Capital Index was proposed. It comprised four main groups of elements:

1. Human Capital Endowment - measures the cost of all types of education and training in a particular country per person active in the labor force;

2. Human Capital Utilization - looks at how much of a country's human capital stock is actually deployed;

3. Human Capital Productivity – it is derived by dividing gross domestic product by all of the human capital employed in that country;

4. Demography and Employment. [1]

Indicators listed above lead us to the conclusion the an efficient use of human capital entails a proper pattern of distribution of employed human resources among economic sectors and sufficient financing of investment into these human resources.

Conclusions. Human capital represents a propulsion factor for sustainable development of a knowledge- based society. By purposefully directing its efforts and means into education and skills, the desired economic return can be achieved both at the individual and society levels. On the other hand, human capital enhances the efficiency of economic activity and generates innovative processes, thus, creating prerequisites for continuous improvement of human capital. Factors influencing the process of human capital development are heterogeneous by their nature – social, demographic, psychological, economic etc. Due to the complex nature of human capital, its value can be assessed only by applying several macroeconomic indicators, various by their nature.

References. 1. *Ederer P.* The Lisbon Council. Policy Brief. Innovation at work: European Human Capital Index. 2006. 2. *Hamid N., Zaman H.* Human capital indicators: towards achieving a knowledge society in Malaysia. Network of Asia Pacific Schools and Institutes of Public Administration and Governance. 2009. 3. *Kassay St.* Enterprise and entrepreneurship. Veda, 2013. 4. *Быченко Ю. Г., Логинова Л. В.* Модернизация общества и качество человеческого капитала. *Известия Саратовского университета. 2008. Т. 8. Сер. Социология.*

Политология, вып. 2. 5. Касымова Ю.Н. Роль человеческого капитала в условиях перехода к экономике, основанной на знаниях // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №5 (2015)

<http://naukovedenie.ru/PDF/215EVN515.pdf> 6. *Федонина О.В.* Инвестиции в человеческий капитал как источник инновационного развития региона. Человеческий капитал как фактор инновационного развития России. Материалы Всероссийской конференции преподавателей и научных работников технических вузов. Новосибирск, 2014. стр. 157-161.

УДК 378: 37.018.43

Прочухан Д..В
м. Харків, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ФОРУМУ В ДИСТАНЦІЙНОМУ НАВЧАННІ ЯК ЗАСОБУ АСИНХРОННОЇ ВЗАЄМОДІЇ УЧАСНИКІВ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Постановка проблеми. Для закладів вищої освіти І-ІІ рівня акредитації вкрай важливою проблемою постає впровадження дистанційного навчання для покращення якості підготовки фахівців. Особливо актуальним є використання електронного курсу для підготовки майбутніх техніків-програмістів. Значну увагу слід приділити інтерактивних засобам, які сприяють формуванню професійних компетенцій.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в обґрунтуванні використання форуму як інноваційного засобу асинхронної взаємодії учасників навчального процесу для покращення якості учбового процесу.

Виклад основного матеріалу. В модернізації освіти найсуттєвішу роль займає дистанційне навчання, яке є одним з найбільш ефективних засобів організації самостійної діяльності [2]. Дидактику дистанційного навчання можна визначити як сукупність ідей, поглядів, уявлень, що спрямовані на тлумачення навчального процесу в системі неперервної освіти педагога [1]. Дистанційне навчання представляє собою нову організацію освіти, що ґрунтується на використанні як кращих традиційних методів отримання знань, так і нових інформаційних та телекомунікаційних технологій, а також на принципах самоосвіти. Дистанційне навчання дає змогу впроваджувати інтерактивні технології викладання матеріалу, здобувати повноцінну вищу освіту або підвищувати кваліфікацію і має такі переваги, як гнучкість, актуальність, зручність, модульність, економічна ефективність, інтерактивність, відсутність географічних кордонів для здобуття освіти [4]. Актуальність дистанційного навчання проявляється у можливості впровадження новітніх педагогічних, психологічних і методологічних розробок з розбиттям матеріалу на окремі функціонально завершені модулі (теми), які вивчаються у міру

засвоєння і відповідають здібностям окремого студента або групи загалом. Для того, щоб дистанційне навчання було максимально ефективним, його потрібно правильно організувати за допомогою системи організаційних, технічних, програмних та методичних заходів. В дистанційному навчанні реалізується нова роль викладача: педагог координує пізнавальний процес, постійно вдосконалює навчальні курси, підвищує творчу активність і кваліфікацію відповідно до нововведень та інновацій [5].

Однією з систем дистанційного навчання є Moodle. Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) – це модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище, яка надає викладачам, студентам та адміністраторам дуже розвинутий набір інструментів для комп'ютеризованого навчання [3]. Завдяки тому, що система Moodle підтримує інтерфейс більш ніж 80 мовами (включаючи локалізацію системи українською мовою), вона була успішно впроваджена і використовується в 60 тисячах організацій у більш ніж 200 країнах світу. В НТУ «ХП» також було успішно впроваджено систему дистанційних курсів. Перед ЗВО I-II рівня акредитації, як і перед ВНЗ, також гостро стоїть питання впровадження дистанційної освіти для полегшення роботи викладача та студента і покращення якості викладання навчальних дисциплін. В Харківському комп'ютерно-технологічному коледжі (ХКТК), що входить в структуру НТУ «ХП», також було впроваджено систему дистанційних курсів. Для підготовки техніків-програмістів у ХКТК НТУ «ХП» спеціальності 112 «Комп'ютерні науки та інформаційні технології» з дисципліни «Розробка клієнт-серверних застосувань» застосовується змішане навчання, яке передбачає збереження загальних принципів побудови традиційного навчального процесу разом з використанням дистанційного навчання за допомогою системи Moodle. Дистанційний курс дозволяє полегшити роботу як викладача, так і студента. За рахунок гнучкості системи Moodle студенти мають можливість займатися в зручний для себе час, у зручному місці, обирати темп самостійної роботи.

Для організації асинхронної взаємодії між студентом і викладачем призначений інтерактивний елемент Moodle форум. У Moodle підтримуються 5 типів форумів: проста одиночна дискусія, кожен студент публікує одну дискусію, форум «питання-відповідь», форум у форматі блогу, стандартний форум для загального використання. Проста одиночна дискусія складається з однієї теми і використовується для того, щоб провести обговорення з певного питання. В дистанційному курсі цей вид форуму застосовувався автором для процесу обговорення і опрацювання з усіма студентами групи складних питань самостійної роботи підвищеного рівня складності. Нові повідомлення на форумі автоматично розсилалися учасникам форуму за допомогою опції «підписати всіх». Цей тип форуму застосовувався також для оголошення організаційного характеру. Тип форуму «кожен публікує одну дискусію» надає можливість

певному студенту розпочати тільки одну дискусію з можливістю відповіді інших учасників форуму. Цей тип форуму використовувався, коли студент виконував практичне завдання самостійної роботи і стикався з певними труднощами. Студенти демонстрували програмний код непрацюючого програмного забезпечення, зображення помилок і отримували інформаційну допомогу від викладача або інших студентів. Якщо учасник форуму змінював своє повідомлення й додавав нову версію програмного коду, то попередній файл замінювався. Якщо повідомлення редагувалося, а поле із прикріпленим файлом залишалося порожнім, то попередня версія файлу використовувалася разом з повідомленням. Застосування цього типу форуму сприяло прискоренню виконання завдань практичного спрямування, а також залучало інших студентів до розв'язку більшого класу завдань. Форум формату «питання-відповідь» було застосовано для стимулювання студентів до інтерактивного процесу обговорення питань, адже учасники бачать відповіді інших учасників форуму тільки після того, як розмістять свою відповідь. Форум у форматі блогу було впроваджено для творчої самореалізації студентів: учасники форуму ділилися із іншими студентами своїми розробками і напрацюваннями. Стандартний форум для загального використання було створено для ефективної роботи при застосуванні проектного навчання. Підчас аудиторної роботи студенти були об'єднані в команди для створення клієнт-серверного застосування мережевої взаємодії, а вже підчас створення програмного продукту використовували форум для обговорення проблемних питань. На форумі було утворено відповідні групи, в межах яких студенти набували досвіду роботи в команді. Також форум став майданчиком для обговорення питань доцільності використання певного програмного забезпечення. Створені форуми забезпечили повноцінну підтримку асинхронної самостійної роботи викладача і студентів. Після завершення курсу навчання було проведено аналіз рівня успішності студентів. Показники дослідної групи ОПК – 415 2018-2019 років навчання, у якій впроваджувались елементи дистанційного навчання: загальна успішність - 92 %, якісна успішність - 63%. Показники групи ОПК – 414 2017-2018 років навчання, яка опановувала дисципліну за класичною програмою без елементів дистанційного навчання: загальна успішність - 86 %, якісна успішність - 32%. Таким чином, зафіксовано збільшення абсолютної успішності на 6% і якісної успішності на 31% у 2019 році у порівнянні з аналогічним показниками 2018 року. Серед студентів було проведено анкетування, яке продемонструвало високий рівень позитивного сприйняття цього виду взаємодії. На питання «чи подобається вам форум як форма навчання?» 95% студентів відповіли «так».

Висновки та перспективи подальших досліджень. Застосування форумів у середовищі Moodle значно підвищило ефективність начального процесу. Таке навчання сприяло індивідуальній спрямованості навчального процесу, розширило можливості планування занять, дозволило виконувати

самостійну роботу у звичній обстановці і в зручний час, формувало такі риси особистості як самостійність, відповідальність за власну діяльність, мобільність, гнучкість. Дистанційна освіта сприяла зростанню якісної успішності і підвищенню рівня мотивації до навчання. Робота в середовищі Moodle істотно полегшила поширення у вільний доступ матеріалів навчального курсу серед студентів та демократизувала навчальний процес.

При застосуванні форумів у дистанційному курсі виявлені певні недоліки: недостатній рівень контролю засвоєння студентами одержуваних знань, відсутність у певних студентів сильної особистісної мотивації і вміння навчатися самостійно, проблеми із достатнім технічним обладнанням.

Перспективи подальших розвідок полягають у дослідженні умов і можливостей ефективного використання в дистанційному курсі вебінару як інноваційної технології навчання.

Література. 1. *Бодненко Д.М.* Підготовка викладачів вищого навчального закладу до здійснення дистанційного навчання: автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Д.М.Бодненко. – К., 2008. – С.19-20. 2. *Кравець В.О.* Організація самостійної діяльності як фактор ефективності навчання в дистанційних курсах. – Харків; Ялта: УАДО: ХНУРЭ, 2003. - Вып 7. – с. 251-254. 3. *Морзе Н. В.* Створення сучасного електронного навчального курсу в системі MOODLE – Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. 2017. – 231 с. 4. *Стрілець С. І.* Основи роботи в середовищі Moodle. – Чернігів, Десна Поліграф, 2015. – 59 с. 5. *Толбатов, А. В.* Розробка та підтримка інтелектуальної системи дистанційного навчання у ВНЗ // Перспективные инновации в науке, образовании, производстве и транспорте. 2013: сб. науч. тр. – Иваново, Sworld, 2013. – Вып. 4 (13). – с. 18–22.

УДК 378.147:005.6

*Чадаєва К.Ю.
м.Харків, Україна*

ЗМІСТ І ЗАВДАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВИЩІЙ ОСВІТІ

Інновація - це форма індивідуальної або групової поведінки, коли окрема людина або група досягають соціально визнаної мети засобами, що ще не були інституціоналізовані в попередній структурі, тобто інновація виявляється пов'язаною не з появою нововведень, а з процесами створення нових форм поведінки. Термін „інновація” виникає у латинській мові у середині XVII ст.. й означає впровадження нового в деяку сферу, спричинення змін у ній. Отже, інновація - це, з одного боку, процес оновлення, реалізації, впровадження, а з іншого - це діяльність щодо втілення інновації в певну соціальну практику [3, с. 123-126].

Інновації в освіті можуть полягати у фіксації інноваційного досвіду; його культурного оформлення; механізмів трансляції і спрямовуватися на перетворення існуючої освітньої практики або на створення принципово нової практики. У системі освіти необхідне організаційно-управлінське оформлення нововведень і їхнє нормативне закріплення в практиці. Інноваційна діяльність в освіті розвивається за наступними напрямками:

- науково-дослідна діяльність, спрямована на здобуття нового знання про те, як щось може бути («відкриття») і як щось можна зробити («винахід»);
- проектна діяльність, спрямована на розробку особливого, інструментально-технологічного знання про те, як на основі наукового знання в заданих умовах необхідно діяти, щоб мати те, що може або повинне бути («інноваційний проект»);
- освітня діяльність, спрямована на професійний розвиток суб'єктів визначеної практики, формування в кожного особистого знання (досвіду) про те, що і як вони мають робити, щоб інноваційний проект утілювався в практиці («реалізація») [1, с. 76-80].

Упродовж тривалого часу в освіті основну увагу приділяли екстенсивному інформаційному навчанню, що гальмувало розвиток самостійного мислення, формування особистості людини, діалектики суспільної та індивідуальної свідомості.

Кардинально змінити цю ситуацію можна тільки за умови якісних змін у ставленні до освіти зі сторони суспільства і структур влади та реальних перетворень у навчальному процесі. Без розуміння зростаючої ролі освіти, підвищення їх соціальної активності зміни в цьому процесі можуть залишитися тільки бажаннями. Удосконалення сучасної освіти спрямоване на формування особистості, котра усвідомлює свої можливості, прагне до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації, досягнення успіху. “Ми захоплюємося нашою наукою, але як заразити молодь цим захопленням? Як заманити у фізику майбутніх Фермі? Звичайний у цих випадках метод - *здивувати, вразити. Проблема в тому, що людину не можна здивувати, якщо вона не знайома з тією ситуацією, в яку ваш сюрприз вносить вирішальні зміни.* Але в кожній сфері для новачка можна знайти захопливий, повчальний аспект справи й подати її у формі, яка зацікавить. Це не кожному дано, але в цьому полягає “секрет мистецтва лектора” (Карл Дарроу) [1, с. 46]. На думку І.А. Зязюна «вчитель – основоположна сила соціального відтворення – культурного, економічного, політичного. Без нього унеможливаються соціальний поступ, будь-які досягнення державі народу. Він є безпосередньою продуктивною силою» [2, с.13].

У зв'язку із цим особливо актуальним є вивчення сфери потреб і мотивацій особистості студентів, формування їх орієнтації на досягнення

бажаних результатів. Такий підхід сприяє ефективній підготовці майбутніх спеціалістів, адже „мотивація повинна розглядатися як процес, який направляє, регулює й активізує діяльність суб'єкта навчання” [5, с. 74].

Привертає увагу структура мотиваційних компонентів у процесі навчання, яка містить такі види:

- швидкість долучення викладача у навчальної діяльності, стійкість інтересу до неї,
- наполегливість студентів у вирішенні навчальних проблем.

Основними елементами навчальної мотивації є такі:

мотиваційна поведінка – це результат дії двох чинників: особистісного та ситуаційного;

особистісний чинник – це потреби, мотиви, настанови, цінності;

ситуативний чинник – зовнішні умови, наприклад: поведінка інших людей, оцінки й реакції оточення;

мотив – усвідомлена потреба, яка викликає активність людини й визначає спрямованість цієї активності;

стимул – спонукальна причина (зазвичай зовнішній вплив), що суб'єктивно сприймається й викликає спрямовану активність людини. Іноді стимул може стати мотивом, для чого людина мусить усвідомити стимул, «переробити» та відбити його у свідомості;

мотивування – пояснення людиною причин своїх дій із посиленням на обставини, що спонукали її до вибору певної дії;

зовнішня мотивація оснований на заохоченнях, покараннях та інших видах стимуляції, які або спрямовують, або гальмують поведінку людини. У разі зовнішньої мотивації чинники, що регулюють поведінку, не залежать від внутрішнього «я» особистості;

внутрішня мотивація сприяє отриманню задоволення від роботи, викликає інтерес, радісне збудження, підвищує самоповагу особистості.

У процесі навчання відбуваються подальший розвиток і трансформація мотиваційної структури студента у двох напрямках:

по-перше, загальні мотиви особистості трансформуються в навчальні; по-друге, змінюється система навчальних мотивів. Так поступово формується позитивне ставлення до майбутньої професії, оскільки цей мотив пов'язаний з кінцевою метою навчання.

Отже, навчання, яке ґрунтується на внутрішній зацікавленості, буде значно успішнішим, тому що в разі наявності такої зацікавленості людина здатна працювати без будь-яких зовнішніх підкріплень.

Література. 1. Зиглар З. Умение добиваться успеха /Зиглар З. – М.–СПб.,2000, – 350 с. 2 Зязюн І.А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: Наук.-метод.посіб. – К.: МАУП, 2000.– 312с. 2.Иновационная модель развития: Теория и практика нововведений / [Кравцова В.И., Карунин А. Л.,

Катанаев Н. Т. и др.] - М.: Информпечать, 1998. – 191 с. 4. Коваленко О.Е. Методика професійного навчання: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Коваленко О.Е.– Х.: Вид-во НУА, 2005. - 360 с. – (Нар.укр.академія). 5. Яковец Ю. В. Эпохальные инновации XXI века / Яковец Ю.В. – М.: Экономика, 2004. – 444 с.

*Шаполова В.В., Біловодська Т.В.
м. Харків, Україна*

АНАЛІЗ ЗМІСТУ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ» НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Сучасне українське суспільство переживає період трансформацій: відбувається пошук нових ідентичностей, змінюється політичне та соціально-економічне середовище, змінюється конфігурація соціальних інститутів, формується нова соціальна структура суспільства. Відповідно, такі трансформації потребують деяких змін у сфері публічного управління, що дозволять у найкращий спосіб забезпечити ефективне державне управління та задоволення суспільних потреб, а також висувають нові сучасні вимоги до підготовки фахівців у цій сфері [1].

Як зазначає Бульба В.Г., в Україні система підготовки фахівців у галузі «Публічне управління» все ще є недосконалою, проте в ній відбуваються наступні зміни:

- з 2014 року, з прийняттям нової редакції Закону «Про вищу освіту», було впроваджено систему трирівневої підготовки «бакалавр – магістр – доктор»;

- у 2015 році до переліку спеціальностей була введена спеціальність «Публічне управління та адміністрування»;

- з 2016 р. розроблені програми професійного навчання публічних службовців для зайняття первинних посад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування для одержання кваліфікації молодшого спеціаліста та бакалавра.

Також, Бульба В.Г. зазначає застарілість навчальних планів підготовки магістрів, обмеженість представлених спеціалізацій, надмірну централізацію формування навчальних програм [2].

В той же час, на установах вищої освіти лежить основна відповідальність за якість знань та майстерність, які необхідні випускникам для відповідальної діяльності в публічному управлінні, бізнесі тощо [3].

Виклад основного матеріалу. Ринок освітніх послуг відповідає на запити суспільства, навчальні заклади відкривають спеціальності, на які є

попит з боку абітурієнтів. В Харкові підготовку фахівців з публічного управління здійснюють такі навчальні заклади: Харківський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентові України, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Український державний університет залізничного транспорту, Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Харківський торговельно-економічний інститут Київського торговельно-економічного університету. Тобто до галузі «Публічне управління та адміністрування» проявляється активний інтерес з боку абітурієнтів, а між навчальнимикладами посилюється конкуренція.

Публічне управління – це управління, що здійснюється на основі волевиявлення громади (колективу людей) та реалізується суб'єктами, визначеними громадою, для задоволення потреб і досягнення цілей громади як об'єкту управління [4]. Відповідно, фахівець в галузі публічного управління повинен мати компетентності, які дозволять йому цілеспрямовано та системно аналізувати, планувати та реалізовувати плани розвитку громади.

Підготовка фахівців передбачає поглиблену правову, економічну, політологічну, управлінську, соціально-гуманітарну, професійну підготовку та оволодіння аналітичними та дослідницькими вміннями у сфері публічного адміністрування. На державній керівній посаді важливе знання законів, міжнародних нормативних актів, що ратифіковані Україною, кращих світових правових стандартів. Публічне управління потребує вміння налагоджувати комунікації, підтримувати партнерську взаємодію, публічно виступати, спілкуватися з представниками різних соціальних груп. Наявність лідерських якостей, вміння ефективно користуватись сучасними інформаційними технологіями, вміння правильно розподіляти ресурси, оцінювати економічну та соціальну ефективність проектів, вміння приймати рішення та брати на себе відповідальність – це далеко не повний перелік того, що має вміти фахівець в галузі публічного управління. Опанування сукупності цих компетенцій закладається в сучасні освітньо-професійні програми підготовки фахівців з публічного управління. Важливе значення має морально-етична культура особистості, яка також формується за допомогою всіх засобів освіти [3].

Хронічною проблемою системи вищої освіти є своєрідна «інтелектуальна ізоляція»: програми навчання не забезпечують практичні потреби ринку праці, рівень конкурентоспроможності випускників є доволі низьким. Це зумовлено тим, що у створенні навчальних програм не беруть участь представники роботодавців, які могли б чітко сформулювати свої вимоги до якостей фахівця.

Потребують вдосконалення й технології навчання. Традиційні методи навчання спрямовані на формування знань та умінь, однак не формують

комплексних навичок їх застосування для вирішення практичних проблем. Верба С.М. пропонує традиційні методи навчання поєднувати з прогресивними освітніми технологіями [5]. Так, наприклад, проектне навчання передбачає комплексне управління проектом, починаючи з формулювання проблеми і закінчуючи обґрунтуванням рішення проблеми, готового до практичної реалізації. Кооперативне навчання передбачає роботу в малих групах, інтерактивні технології передбачають активну взаємодію всіх слухачів через розподіл ролей, чітке виконання обов'язків учасників груп, що дозволяє навчитися командній роботі. Імітаційні, операційні, рольові ігри, дозволяють відпрацьовувати тактику поведінки, виконання функцій певної посадової особи.

Отже, для вирішення проблем підготовки фахівців у галузі публічного управління спеціалісти рекомендують такі заходи [5,6,7,8]:

- проведення експертиз навчальних планів та програм з боку спеціально створених органів на базі облдержадміністрацій;
- залучення до навчального процесу викладачів-практиків у сфері публічного управління;
- застосування в навчальному процесі прогресивних методів навчання (case-технології, проектне навчання, ігрові та інтерактивні технології, мережеві технології, тренінги тощо).

Висновки. У відповідь на сучасні запити з боку суспільства система вищої освіти України здійснює кроки щодо вдосконалення підготовки конкурентоздатних фахівців в галузі публічного управління. Вирішення існуючих в цьому напрямку проблем потребує реалізації низки заходів щодо організації та змісту навчання. В результаті випускники вищих навчальних закладів мають отримати набір компетенцій, що дозволять їм ефективно працювати у різних сферах публічного управління.

Література. 1. Козак В. І. Публічне управління в системі координат української державності / В. І. Козак // Ефективність державного управління. - 2015. - Вип. 44(1). - С. 64-70. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2015_44%281%29__9. 2. Бульба В. Г. Підготовка магістрів публічного управління та адміністрування: питання підвищення ефективності / В. Г. Бульба, О. В. Поступна // Актуальні проблеми державного управління. - 2016. - № 1. - С. 143-148. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2016_1_26. 3. Лукіна Т. О. Роль освіти у становленні публічного управління та формуванні публічних цінностей в Україні / Т. О. Лукіна // Публічне управління: шляхи розвитку [Текст] : матер. наук.-практ. конф. за міжнар. уч. (26 листопада 2014 р., м. Київ) : у 2 т. Т. 1 / [за наук. ред. Ю. В. Ковбасюка, С. А. Романюка, О. Ю. Оболенського]. — К. : НАДУ, 2014. — С. 28—30. 4. Оболенський О. Ю. Публічне управління: цивілізаційний тренд, наукова теорія і напрям освіти / О. Ю. Оболенський //

Публічне управління: шляхи розвитку [Текст] : матер. наук.-практ. конф. за міжнар. уч. (26 листопада 2014 р., м. Київ) : у 2 т. Т. 1 / [за наук. ред. Ю. В. Ковбасюка, С. А. Романюка, О. Ю. Оболенського]. – К. : НАДУ, 2014. – С. 3 – 10. 5. *Верба С.М.* Впровадження сучасних методів навчання державних службовців із застосуванням європейських стандартів для професіоналізації державної служби України / С. М. Верба // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]. Сер.: Державне управління. - 2010. - Т. 130, Вип. 117. - С. 71-73. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdu_2010_130_117_15. 6. *Бородін Є. І., Чикаренко І. А.* Підготовка державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: проблемно орієнтований аспект / Є. І. Бородін, І. А. Чикаренко // Публічне адміністрування: теорія та практика. Електронний збірник наукових праць. –2012. – Випуск 1 (7). – Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/12beipoa.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/12beipoa.pdf). 7. *Романовский А.Г.* Эффективность управления и проблемы подготовки современных руководителей-лидеров / А.Г. Романовский // Коммунальное хозяйство городов: науч.-техн.сб. – Харьков:ХНАГХ, 2004. - №57. – С. 130-142. 8. *Шаполова В.В.* Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / В. В. Шаполова. — Харків, 2015. — 276 с.

УДК 378.147.002:378.014

*Шаполова В. В., Попова Г.В., Юнік С. Б.
м. Харків, Україна*

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ НАВИЧОК КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СТУДЕНТІВ НТУ «ХП»

Підготовка високоякісних фахівців відбувається в умовах постійних трансформацій сучасного суспільства, яке стрімко розвивається передусім завдяки вдосконаленню інформаційного простору взаємодії та передових технологій. Суттєвим фактором та критерієм розвитку особистості фахівця загалом та суспільства зокрема є рівень навичок комунікації, переважно який формується під час навчання у ЗВО. Важливою складовою структури особистості фахівця є комунікативна діяльність та компетенція, що сприяють високому рівню його професійної діяльності. Отже, комунікативна взаємодія передбачає діяльність учасників спілкування, спрямовану на інформаційний обмін і вплив на свідомість чи поведінку під час комунікативної ситуації.

Оскільки більшість компонентів структури особистості фахівця формується під час навчання, то надзвичайно важливо правильно організувати цей процес для забезпечення якості підготовки професіонала.

Глосарій Європейського фонду освіти пояснює, що інновації – це вперше впроваджена новизна, однак більшість інновацій пов'язана з перенесенням існуючих підходів у нові умови через їх адаптацію або внесення поступових змін до існуючих систем [1, с. 295]. Професіональні навички, зокрема найбільш затребувані, формуються ще під час здобуття вищої освіти. Відповідно, інновація в освіті – цілеспрямований процес змін, що ведуть до модифікації мети, змісту, методів, форм навчання й виховання, адаптації процесу навчання до нових вимог [4, с. 183], натомість освіта перетворюється на інноваційне середовище, у якому студенти отримують навички і вміння самостійно оволодівати знаннями протягом життя та застосовувати це знання в практичній діяльності [2]. Вчені, що займаються дослідженням питання впровадження інновацій, до інноваційних методів зараховують методи активного, модульного та проблемного навчання [5, с. 287-318].

Сучасні викладачі через прагнення виховати гідних фахівців та сформувати в них високий рівень необхідних для майбутньої діяльності компетенцій повсякчас експериментують та застосовують під час навчання комплекс методів та технологій, які належать до когорти інноваційних. Відповідно, така система освіти створює ефективні умови та надає переваги для здобуття знань майбутнім фахівцям, зокрема під час оволодіння навичками комунікативної взаємодії.

Для поліпшення якості освітнього процесу інноваційні методи було застосовано під час практичних занять студентів Національного технічного університету «ХПІ» з метою удосконалення навичок комунікативної взаємодії. Зокрема студентам спеціальності 011 «Освітні науки» та 054 «Публічне управління та адміністрування» було запропоновано виконувати завдання викладача за допомогою застосування методу «Мереживна пила».

За допомогою цієї інноваційної методики, яку студенти опановували під час практики, вдалося розвинути творче мислення як окремої особистості, так і колективне, критичну оцінку власної діяльності та колег за групою, розуміння та сприйняття думки партнера, толерантне ставлення та світогляд, що спонукало вдосконалення окремих компонентів комунікативної взаємодії між студентами, а також між викладачем і майбутніми фахівцями. Jigsaw («мереживна пила») проходить в кілька етапів: на першому відбувається творче застосування комунікативного матеріалу, коли студенти діляться на стартові групи, в кожній з яких по три студента. Кількість осіб в групі залежить від кількості текстів або завдань. Спочатку вони самостійно ознайомлюються із завданнями, з метою розуміння змісту висловлювання,

уточнення стратегії виконання роботи або здійснення комунікації, уточнюють сприйняття почутого чи прочитаного. На другому – робота проходить в експертних групах, де відбувається критичний аналіз, порівняння відповідей, до яких студенти дійшли самостійно на початковому етапі, уточнюються параметри за якими вони здійснювали завдання. Успіх роботи залежить від сумісної роботи студентів. Третій – це повернення учасників до початкової комбінації їхнього складу, де вони по черзі розказують свої відповіді на завдання; кожний учасник повинен не тільки ознайомити інших членів групи зі змістом своєї відповіді, але й допомогти їм зрозуміти її. Отже, кожен має змогу висловити свою думку та почути і перейняти досвід колег, одночасно відбувається і робота у колективі, яка допомагає тісно співпрацювати та взаємодіяти, дослухатися та враховувати особливості колег, брати відповідальність за наслідки та результати роботи, самостійно приймати рішення, розвивати свої комунікативні здібності, сміливо висловлювати свої спостереження, навіть якщо вони помилкові. Прагнення до саморозвитку та встановленню належного рівня професіоналізму спонукає студентів до згуртування та швидкого реагування на зміну своєї ролі під час виконання завдань, тому такий метод є досить продуктивним для розвитку навичок комунікативної взаємодії. Однак лише один інноваційний метод не може вплинути на рівень комунікативної компетентності і суттєво розвинути навички взаємодії. Тому лише у комплексі з іншими методами та засобами можна досягти значних зрушень під час навчання майбутніх професіоналів. Залежно від предмета та теми вивчення можна оперувати набором інших технологій, зокрема авторам імпонують кейс-технологій, а також неодмінно використовувати програмні продукти, мережу інтернет та інші інформаційні технології.

Література. 1. *Ващук Ф. Г.* Перехід до інноваційних технологій у вищій освіті – вимога часу / Ф. Г. Ващук // Інтеграція в європейський освітній простір: здобутки, проблеми, перспективи : монографія / за заг. ред. Ф. Г. Ващука. – Ужгород : ЗакДУ, 2011. – Вип. 16. – С. 290–305. – (Серія : Євроінтеграція: український вимір) 2. Проект Концепції розвитку освіти України на період 2015-2025 років. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mon.gov.ua/ua/pr-vi-ddil/1312/1390288033/1414672797/>. 3. *Силадій І.* Якісна освіта в контексті управління впровадженням інновацій / І. Силадій // Вища освіта України. – 2011. – № 4. – С. 105–112. 4. *Туркот Т. І.* Педагогіка вищої школи : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Т. І. Туркот. – К. : Кондор, 2011. – 628 с. 5. [Чернілевський Д. В.] Педагогіка вищої школи : підручник / Д. В. Чернілевський, І. С. Гамрецький, О. А. Зарічанський; за ред. Д. В. Чернілевського. – Вінниця : АМСКП : Глобус-Прес, 2010. – 408 с.

*Шаполова В.В., Шульга О.Ю, Шульга Є.В.
м. Харків, Україна*

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ НТУ «ХП»

Постановка проблеми та її актуальність. У контексті інтеграції України в європейський освітній простір процес реформування вищої професійної освіти спрямовано на адаптацію освітнього процесу до запитів та потреб особистості; активне освоєння майбутнім фахівцем досвідом професійної діяльності; забезпечення можливостей його саморозвитку. Особистісно орієнтований характер освітнього процесу свідчить про визнання унікальності кожної особистості, розвиток її потенційних можливостей, індивідуальних якостей. Ці завдання стимулюють пошук нових підходів до організації освітнього процесу. Вища школа має створити умови для підготовки конкурентоспроможного, ініціативного, відповідального, компетентного фахівця – лідера з активною життєвою позицією, фахівця, здатного приймати управлінські рішення у будь-яких сферах діяльності. Реалізація цього завдання можлива на основі впровадження інноваційних підходів, методів навчання, які створюють умови для моделювання майбутньої професійної діяльності, відтворюють ситуації комунікативної взаємодії, у ході чого здійснюється формування і розвиток професійно важливих і особистісних якостей, у тому числі й лідерських.

Створення умов для розвитку лідерських якостей і формування соціально активної особистості стали предметом дослідження Д. Алфімової, Л. Локошко, Т. Прохоренко, К. Садохіної, В. Татенко, О. Тихомирової, О. Чорної, В. Ягоднікової та ін.

Мета статті. Проаналізувати роль лідерських якостей у професійній підготовці майбутніх фахівців та визначити можливості інноваційних методів навчання щодо їх розвитку в процесі інтерактивної взаємодії студентів.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні суспільні зміни зумовили зростання інтересу до питання формування лідерських якостей студентів в умовах вищого навчального закладу. Вітчизняні психологи та педагоги зроблений великий внесок в розширення і конкретизацію понять «лідер», «лідерство», «лідерський потенціал», «лідерська креативність», «лідерські якості». Аналіз наукових джерел показав, що існує велика кількість різних визначень понять «лідер», «лідерство», «лідерські якості», що використовуються в сучасній вітчизняній психолого-педагогічній науці. Так, В. Зацепін визначає лідера як людину, яка свідомо і активно веде інших до досягнення певної мети [3]. За визначенням Н. Жеребової, лідер є представником малої групи, який висувається в результаті взаємодії її членів,

або організує навколо себе групу при відповідності його норм і ціннісних орієнтацій з груповими, і організовує та керує цією групою задля досягнення групових цілей [2].

Лідер не обов'язково повинен ясно бачити шлях вперед, однак він зобов'язаний відчувати напрямок, направляти оточуючих, справжній лідер повинен не тільки керувати, а й зберігати єдність команди, підтримувати на високому рівні її моральний дух та виявляти турботу до кожного в команді [1]. Під лідерськими якостями розуміють певні риси особистості, характерні для людини, здатної управляти оточуючими, і необхідні особистості для ефективного впливу на інших людей з метою досягнення поставлених завдань [4].

О.Г. Романовський з колегами говорять про те, що діяльність лідера спрямована на створення команди, де враховано потреби кожного члена та його особисті, що дозволяє виконати програму організації, доклавши максимум зусиль, і самореалізуватися. Тобто така змістова складова дозволяє спрямовувати колектив, спонукати до виконання завдання з високим ступенем ефективності, надихати та бути певним у своїй унікальності, водночас сама особистість не втрачає власного «Я», має можливість проявити усі грані свого потенціалу, розкрити свої якості та компоненти «самості».

Лідерські якості умовно поділяються на три групи, а саме: 1) загальні управлінські (професійна компетентність, практичне мислення, комунікативність, організаційні здібності, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя, стресостійкість, колективізм); 2) власне лідерські (харизматичність, творчість, ініціативність, емпатія, моральність); 3) специфічні – характерні для певної галузі [5]. Саме студентський вік є сензитивним для формування лідерських якостей в силу своїх психічних особливостей, оскільки в юнацькому віці починається процес життєвого і професійного самовизначення людини, з'являється потреба в суспільно корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності, досягають певного рівня розвитку такі вольові якості, як самостійність, ініціативність, наполегливість та ін.

Аналіз лідерських якостей студентів, їх компонентів, потреба у формуванні компетентних, конкурентноспроможних фахівців зумовлює пошук відповідних інноваційних методів навчання, які сприятимуть розвитку професійно важливих якостей особистості, у тому числі й лідерських. Інноваційна діяльність більшістю науковців тлумачиться як перетворювальна діяльність, спрямована на оновлення, нововведення, новаторство тощо.

У свою чергу інноваційні методи представляють собою відносно нові й ефективні способи викладання, які сприяють інтенсифікації та модернізації освітнього процесу, розвивають творчий підхід і особистісний потенціал його учасників [6]. Упровадження методів, в основі яких лежить інтерактивна

модель навчання, а саме методу проектів, ігрового методу, тренінгу, впливає на розвиток вмінь роботи в групі, колективної взаємодії, відповідальності за її результат, управління обговоренням, самостійності прийняття рішення, лідерських якостей тощо.

Висновки. Таким чином, я вважаю, що в сучасних умовах посилюється значущість лідерських якостей особистості; пріоритетними для студентів виступають інноваційні методи, спрямовані на інтерактивну взаємодію, формування компетентності майбутнього фахівця як у професійному та і в комунікативному аспектах; на самостійний пошук інформації, презентацію продуктів своєї діяльності; на формування лідерських якостей, аналітичного, критичного мислення, ініціативи й творчості. Також визначено, що найбільш доцільними для досягнення цих завдань є метод проектів, рольова гра, тренінг, у ході використання яких створюються передумови розвитку лідерських якостей студентів.

Література. 1. *Головешко Б. Р.* Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів [Текст] / Б.Р. Головешко // Сборники научных работ НТУ «ХПИ» : Проблемы та перспективи формування націо-нальної гуманітарно-технічної еліти №32 – Вестник НТУ «ХПИ», 2012. – С. 89-96. 2. *Жеребова Н. С.* Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования / Н. С. Жеребова // Руководство и лидерство: опыт социально-психологического исследования. – Л. : Лениздат, 1973. – 194с. 3. *Зацепин В. И.* К вопросу о структуре вертикального общения в коллективе / В. И. Зацепин // Руководство и лидерство (опыт социально-психологического исследования) : сб. науч. трудов; под ред. Б. Д. Парыгина. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1973. – С. 78-93. 4. *Зорина А. В.* Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза : автореф. дис. на соиск. научн. звания канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / А. В. Зорина. – Нижний Новгород, 2009. – 20 с. 5. *Сопівник Р. В.* Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі : автореф. дис ... д-ра пед. наук: 13.00.07 / Р. В. Сопівник . – Луганськ : Б.в., 2013 . – 40 с. 6. *Романовский А.Г.* Трёхвекторная структура понятия лидерство /А.Г. Романовский, О.В. Квасник, В.В. Шаполова//Инновации в науке, образовании и производстве Казакстана: материалы Междунпродной научно-практической конференции 17-18 ноября 2016г. Алматы-Алматы:ЕТУ, 2016.Т.2. – С.73-77.

*Лук'яненко В.Р.
м. Харків*

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ У СТУДЕНТІВ ЗВО

У сучасних умовах проблема професійної соціалізації студента в освітньому процесі зво при підготовці майбутнього фахівця стає дуже актуальною.

Професіоналізм, професійна індивідуальність і самовизначення, формування соціально-професійних характеристик, придбання професійних знань, навичок і умінь, прийняття соціокультурного і професійного досвіду, оперативна адаптація до нових умов праці, до вимог професійного співтовариства - ось основні параметри процесу професійної соціалізації.

Проблематикою цього питання займаються такі вчені як: проф. Підбуцька Н.В., проф. Черкашин А.І., проф. Романовський О.Г., Беляєва Л.В., Є. А. Клімов, А.А. Азбель, А.Г. Грецов, Ч. Кулі, Дж. Мід, С. Рубінштейн, Е. Еріксон та інші.

Соціологічний підхід дозволяє нам розглянути процес професійної індивідуальності в якості засадничої компоненти освітнього середовища зво.

Як соціологічна категорія соціалізація є сукупністю взаємозв'язаних процесів засвоєння і відтворення необхідного для повного свого включення в соціальне життя і в професійну діяльність; для прийняття соціокультурного, професійного досвіду; для філо-онтогенетического формування і розвитку відповідних соціально-професійних характеристик фахівця; для становлення соціального індивіда в якості суб'єкта соціокультурних практик соціуму. У контексті освітнього процесу зво досліджуваний нами концепт припускає засвоєння соціальних і професійних ролей, патернів поведінки, що дозволяють акторові претендувати на визначення соціальних і професійних позицій і придбання відповідних професійних статусів в соціумі і професійному співтоваристві; оволодіння формами, цінностями, символами, нормами, традиціями, сенсами і значеннями загальної культури, соціально-професійної культури і іншої субкультури. Через процеси соціалізації забезпечується відтворення людських ресурсів суспільства і задаються їх якісні критерії, його функціонування, закладається потенціал для подальших соціальних змін, соціокультурного і професійного розвитку майбутніх професіоналів. [2;939].

Таким чином, вища професійна школа - це агент, покликаний підготувати і випустити в подальше життя фахівця, здатного успішно адаптуватися до соціальної, економічної і політичної реальності, що інтенсивно міняється, націленого на творчу діяльність в суспільстві, такого, що засвоїв моральні норми і принципи соціально-професійного розвитку. У цьому студентові внз допомагає процес професійної соціалізації, сприяючий

йому навчитися мати уміння вести толерантний діалог, досягати розумних компромісів; володіти технологіями соціального партнерства, співпраці у рамках загальнокультурного і соціально-професійного виміру освітнього середовища зов.

Саме освітнє середовище внз у рамках специфічного соціокультурного і професійного змісту включає різноманітність феноменів що як безпосередньо відносяться до суб'єкта, так і нейтральних для нього. [1;50]

Середовище внз в цьому сенсі більше індивідуальне для кожного учня, і в соціальному її просторі він знаходить свою нішу, наслідком дії якої виступає особовий механізм соціально-професійної ідентифікації і професійної індивідуальності, що є джерелом життєво-професійних ситуацій і стратегій, що забезпечують входження учасника учбового процесу в образ реальності, мислення і соціально-професійний поведінка майбутній фахівець.

Література. 1. *Кезин А. С.* Роль професійної освіти в соціалізації особи. Хабаровськ: Вид-во Тихоокеан. держ. ун-та, 2006. 108 с. 2. *Соціологія: енциклопедія / сост. А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин, Г. Н. Соколова, О. В. Терещенко.* Мн.: Книжковий Будинок, 2003. 1312 с. 3. *Тесля И.* Профессиональный интерес как социокультурный феномен “Вестник высшей школы. Альма матер 2006” № 1. С. 58-60.

УДК 378.1

*Резнік С.М.
м. Харків, Україна*

ВИКЛАДАЦЬКЕ ЛІДЕРСТВО В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Важливою сучасною проблемою теорії та практики вищої освіти є удосконалення якості викладацької діяльності сучасних педагогів. Викладання, як цілеспрямована діяльність із забезпечення засвоєння студентами змісту професійної освіти, передбачає здатність педагога до планування та організації навчальної діяльності, мотивації студентів та їх залучення до активної взаємодії, а також контролю навчальних результатів студентів. Викладацька майстерність є одним із найбільш важливих факторів ефективності сучасної вищої освіти.

Проблемам удосконалення якості викладацької діяльності присвячені роботи І. Зязюна, С. Гончаренка, В. Гриньової, С. Сисоєвої, Т. Сущенко тощо. Проте недостатньо дослідженою є проблема визначення особливостей викладацького лідерства в сучасних суспільних умовах.

Отже, метою роботи і є аналіз значущості викладацького лідерства в сучасних умовах суспільних трансформацій.

Існуючи розробки теорій лідерства дозволяють проаналізувати феномен лідерства відповідно до специфіки викладацької діяльності. Теорія лідерських якостей передбачає визначення та розвиток якостей, якими має володіти викладач для здійснення своєї педагогічної діяльності на засадах лідерства. Відповідно до поведінкової теорії лідерства потребує дослідження вплив авторитарного, демократичного та ліберального стилю викладача на ефективність навчального процесу. Ситуаційна теорія лідерства визначає, що не може бути одного, найбільш прийняттого стилю поведінки педагога. Ефективність стилю лідерства викладача буде залежати від особливостей конкретної ситуації, від індивідуальних рис студентів, особливостей студентської групи.

Сучасні теорії лідерства – транзакційна та трансформаційна – більшою мірою акцентують увагу на специфіці взаємодії лідера та наслідувачів [1; 2; 3]. Транзакційне лідерство викладача передбачає керування навчальною діяльністю відповідно до дій студентів. Підкріплююча позитивна нагорода застосовується для заохочення бажаної поведінки студентів. Активне керування за відхиленнями означає контроль діяльності студентів та застосування негативних підкріплень у разі їх помилок. Пасивне керування за відхиленнями означає втручання викладача тільки у разі серйозних помилок студентів. Транзакційний стиль широко використовується викладачами в навчальному процесі закладів вищої освіти.

Трансформаційне лідерство найбільшою мірою, з нашої точки, зору відповідає сучасним суспільним вимогам до викладача та організації навчального процесу в університетах. Цей стиль включає чотири компоненти: надихаюча мотивація, інтелектуальна стимуляція, індивідуальний підхід та ідеалізований вплив. Як ми бачимо, кожен із цих факторів є важливим для залучення студентів до ефективної взаємодії та відповідає принципам студентоцентрованого навчання. Викладач має бути здатним надихати на постановку цілей та їх досягнення, стимулювати до пізнання, наполегливої праці та креативності, розуміти індивідуальні потреби та якості студентів й бути гнучким залежно від аудиторії, з якою спілкується педагог. Нарешті, викладач має бути яскравим взірцем, якого хочеться наслідувати. Такі риси викладача як цілеспрямованість, прагнення до успіху, здатність до постійного самонавчання та самовдосконалення, наполегливість, креативність, відповідальність, чесність, завзятість, любов до власної справи можуть впливати й на студентів та сприяти їх успішності та саморозвитку.

Таким чином, в сучасних умовах інтернаціоналізації та інформатизації особливого значення набуває здатність викладача до трансформаційного лідерства, яке сприяє реалізації потенціалу кожного студента та ефективному навчанню в цілому. Подальших досліджень потребує визначення теоретико-

методичних засад розвитку трансформаційного лідерства викладачів вищої школи.

Література. 1. *Avolio B.* Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire / Avolio B., Bass B., Jung D. // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1999. – № 72. – 411-422. 2. *Калашнікова С.* Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти : навчальний посібник / Калашнікова С. – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 44 с. 3. *Паламарчук О.* Викладання в університеті на засадах лідерства: навчальний посібник / О. Паламарчук. – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 40 с.

УДК 378:37:159.923

*Солодовник Т.О., Богдан Ж.Б., Серeda Н.В.
м. Харків, Україна*

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ

Постановка проблеми. Особистість викладача завжди привертала увагу і викликала жвавий інтерес у суспільства, і таке буде відбуватися завжди через те, що саме від викладача залежить формування і виховання майбутнього нашої нації. Тому на педагога покладається відповідальність не тільки за розвиток власних особистісних та професійних якостей, а й за розвиток особистості своїх вихованців. Така відповідальність зумовлює необхідність створення наукового і культурного середовища у навчальному закладі та за його межами, а це можливо тільки за наявності у викладача високого рівня професійних знань та педагогічної культури.

Професійній діяльності викладача та педагогічній культурі присвячено достатньо наукових досліджень та публікацій, проте вона завжди залишається актуальною у зв'язку з тим, що змінюється суспільство та постійно вдосконалюється освітній процес. Ця проблема розглядається у працях таких вчених як Г.С. Сковорода, К.Д. Ушинський, А.С. Макаренко, В.О. Сухомлинський. Із сучасних науковців педагогічна культура є предметом дослідження С.С. Вітвицької, І.Д. Бега, І.А. Зязюна, В.М. Гриньової, О.С. Пономарьова, О.С. Романовського, С.О. Сисоевої та багатьох інших.

Тому основною метою статті є проблеми формування педагогічної культури викладача вищої школи під час навчання в магістратурі.

Виклад основного матеріалу. Формування педагогічної культури викладача є складовим компонентом професійної компетентності та майстерності педагога, яка безпосередньо впливає на якість культури суспільства в цілому. Педагогічна культура викладача є особистісним

утворенням, яка об'єднує у собі цінності, професійні знання та уміння, моральні принципи та світогляд, педагогічний такт та навички професійного спілкування. Вона не є сталою, формується тривалий час і потребує постійного розвитку і вдосконалення під час здійснення викладачем професійно-педагогічної діяльності.

Як вважає Л.С. Нечепоренко та інші науковці [1, с. 407], педагогічна культура конкретного викладача – прояв загальної культури в умовах педагогічного процесу, що визначається як високий рівень духовного розвитку педагога та його професійної майстерності. Складовими педагогічної культури, на думку авторів, є наступні: педагогічні знання, педагогічні почуття та мотиви, педагогічні переконання, педагогічні вміння та навички, організаторсько-педагогічні здібності, культура спілкування та педагогічний такт.

Особливе місце у структурі педагогічної культури викладача вищої школи займає педагогічне спілкування, де соціально-психологічна взаємодія педагога і студента є найважливішим аспектом, у процесі якого передається не тільки інформація і відбувається наукове пізнання навколишньої дійсності, а й здійснюється емоційний обмін та становлення особистості як професіонала і людини.

Також педагогічне спілкування виконує виховну та розвивальну функції, спрямоване на прищеплення студенту моральних принципів, цінностей, духовних та особистісних якостей, а також уміння займатися самовихованням й самовдосконаленням [2]. За допомогою педагогічного спілкування викладача і студентів створюється сприятливий клімат в академічній групі, зміцнюються дружні відносини, ефективно розвивається навчально-професійна діяльність студентської молоді.

Завдяки педагогічному спілкуванню у студентів підвищується рівень мовленнєвої культури, можуть відбуватися позитивні зміни у життєвих політичних поглядах. Через педагогічну культуру та спілкування відбувається становлення та виховання молоді людини, відповідальної за свою країну та за свої вчинки як громадянина.

Загальновідомим є факт, що вибір дисципліни та інтерес до знань залежить від особистості та авторитета викладача, тобто студент обирає не дисципліну, а спрямований саме на педагога, який представляє певну галузь знань. Від викладача залежить, чи стане студент висококваліфікованим фахівцем та всебічно розвинутою особистістю, спроможною й надалі, протягом усього життя підвищувати рівень професійної майстерності, вдосконалювати духовні й загальнолюдські якості [3]. На нашу думку, чим вище рівень педагогічної культури викладача, тим більше знань, умінь та навичок отримує студент під час навчання.

Висновки з дослідження й перспективи подальших розробок. Таким чином, можна стверджувати, що педагогічна культура викладача вищої школи є одним з чинників формування особистості майбутнього фахівця, його духовного, культурного та професійного зростання та вдосконалення.

Тому одним із важливих завдань вищої педагогічної освіти є створення умов для усебічного розвитку викладача вищої школи, й зокрема формування педагогічної культури майбутнього фахівця.

Література. 1. *Нечепоренко Л. С.* Классическая педагогика / Л. С. Нечепоренко, Я. В. Подоляк, В. Г. Пасынок. – Х. : Основа, 1998. – 420 с.; 2. *Богдан Ж.Б.* Розвиток духовного потенціалу студентів у вищому технічному навчальному закладі / Богдан Ж.Б., Солодовник Т.О. // Переяславская рада: ее историческое значение и перспективы развития восточно-славянской цивилизации: сб. науч. трудов: по матер. VII Междунар. науч.-практ. конф. 19–20 декабря 2012 г.: в 2 ч. – Ч. 1 / Под ред. А. Г. Романовского, Ю. И. Панфилова. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2013. – С. 122-124.; 3. *Романовський О.Г.* Про підвищення ролі особистості викладача у процесі підготовки гуманітарно-технічної еліти в умовах інноваційного розвитку сучасної вищої школи / О.Г. Романовський // Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків: НТУ «ХП». – 2010, № 2. – С. 3-11.

УДК: 808.5

*Ткаченко Л. П.
м. Харків, Україна*

РИТОРИЧНИЙ СКЛАДНИК ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА

Постановка проблеми. Досконале володіння професійним мовленням, різними стратегіями подачі навчального матеріалу, володіння теорією аргументації в умовах сучасного освітнього середовища стають структурними компонентами професійної культури викладача. З огляду на зазначене вище актуальним стає процес навчання риторики фахівців різних галузей – потенційних викладачів. Сучасні наукові дослідження доводять необхідність формування риторичного складника професійної культури викладача [1;2]. Мета публікації – розкрити шляхи формування риторичного складника професійної культури сучасного викладача.

Виклад основного матеріалу. До цілісного процесу формування риторичного складника професійної культури викладача можна застосувати кілька підходів. Найбільш продуктивними вважаємо системний, культурологічний, гуманістичний, діяльнісний та компетентнісний у їхньому органічному поєднанні. Культурологічний підхід

слугує засобом орієнтації в цінностях професійного спілкування; діяльнісний – забезпечує практичну реалізацію набутих знань, оволодіння комунікативними вміннями й набуття досвіду професійного спілкування; особистісно-зорієнтований – передбачає ставлення до майбутнього фахівця як унікальної особистості; гуманістичний – забезпечує визнання рівноправності усіх партнерів у контексті професійної комунікації.

На нашу думку, в умовах становлення української державності риторична підготовка майбутніх фахівців може розглядатися як підсистема цілісної системи професійної підготовки, що має на меті: надати студентам систематизовані знання про особливості організації публічного мовлення, визначення основних правил підготовки до публічного виступу, особливості співпраці з аудиторіями різних типів, теорію аргументації, досконале володіння професійною термінологією, ознайомити з сучасними методиками організації професійної комунікації, технологіями побудови інноваційних стратегій спілкування, діалогічної взаємодії в професійному дискурсі.

Виявлено, що планування змісту, основних форм і методів такої підготовки у вищих навчальних закладах здійснюється впродовж усього періоду навчання й характеризується цілеспрямованістю, послідовністю, систематичністю, єдністю всіх навчально-виховних впливів із урахуванням специфіки подальшої професійної діяльності (педагогічна, судова, релігійна, військова, ділова риторика тощо). Процес риторичної підготовки (а відповідно вивчення курсу риторики як навчального предмета професійного спрямування) розглядаємо як цілісний тому, що він відбувається в органічному поєднанні: процесу навчання, який ми трактуємо не лише як процес набуття певних знань, а й як процес оволодіння певними компетенціями, що забезпечують навички інтелектуальної взаємодії і будуть спроектовані на подальшу професійну діяльність; процесу виховання, що в контексті нашого дослідження означає реалізацію виховного потенціалу риторики, формування активної громадянської позиції, розвиток демократичних засад спілкування, побудову професійної комунікації на засадах паритетних підходів; процесу саморозвитку майбутніх фахівців, а в цьому руслі й їхніх викладачів, бо тісна взаємодія цих суб'єктів педагогічного процесу передбачає взаємозбагачення й постійне удосконалення професійного рівня [3].

Зважаючи на це, нами обґрунтовано модель цілісного процесу вивчення професійно спрямованого курсу риторики. Вона передбачає: формулювання загальної мети вивчення курсу риторики як фахового предмета. Мета – сформованість риторичної компетенції професійного спрямування; виокремлення педагогічних принципів процесу формування риторичної компетенції – активізація мовленнєвої діяльності; діалогізація навчального процесу; інтелектуально-риторична взаємодія викладачів і

студентів; визначення вихідних положень щодо забезпечення складників загальної мети: когнітивного (засвоєння майбутніми фахівцями необхідних лінгвістичних, педагогічних, психологічних, риторичних знань про професійне спілкування); розвивального (розвиток потенційних здібностей до публічного мовлення, творчого використання мовних засобів, мислення); виховного (засвоєння морально-етичних норм і цінностей українського народу, підвищення загального рівня особистісної культури, полікультурне виховання); діяльнісно-комунікативного (надання майбутнім фахівцям можливості засвоювати й реалізовувати набуті знання, уміння й навички безпосередньо в ситуаціях, максимально наближених до професійної діяльності). Отже, очікуваними результатами навчання стають: позитивна мотивація до риторичної підготовки й самоосвіти, готовність до ефективної професійної комунікації, сукупність риторичних умінь і навичок, особистісна й професійна культура, рефлексія в спілкуванні.

Література. 1. Зязюн І.А., Сагач Г.М. Краса педагогічної дії : навчальний посібник. – Київ : Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – 302 с. 2. Риторика : навчально-методичний посібник для студентів / Романовський О.Г., Серeda Н.П., Квасник О.В. та ін. – Харків:НТУ«ХП», 2008.–160с. 3. Ткаченко Л.П. Риторика в системі професійного навчання: історія становлення навчальної дисципліни : монографія. – Х. : Видавець Рожко С.Г., 2016. – 428 с.

*Романовский А.Г., Малеева А.А.
г. Харьков, Украина*

ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРЫ ЛИДЕРА НА УРОВЕНЬ БЛАГОСОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

Лидерство во все времена являлось неотъемлемой частью жизни не только коллектива, организации, но и государства в целом. В любом цивилизованном обществе оно пронизывает все сферы жизнедеятельности. Человек живет и действует в составе различных групп, следовательно, испытывает влияние формальных и неформальных лидеров, которыми могут быть люди разных личностных качеств и общественного положения.

Уровень культуры лидера как совокупности общечеловеческих и духовных ценностей у доминирующей личности во многом определяет обеспеченность населения государства, социальной группы или класса, семьи или отдельной личности материальными, социальными и духовными благами, и тем самым в значительной степени определяет судьбу общества [2].

В процессе изучения культурологии учеными было предложено множество различных определений понятия культуры. Понимание культуры

зависит от многих обстоятельств – времени, концепции человека и личности, условий свободы, ответственности. В широком смысле под культурой понимается совокупность духовных и материальных ценностей, созданных человечеством за всю его историю. В более узком – это система ценностей, верований, убеждений, паттернов и норм поведения, которые присущи социальной группе или сообществу [1].

Культура как среда обитания человека, становления его индивидуальности и закрепления его национальных особенностей сегодня заняла позицию двигателя истории, идеологии, мировоззрения и социальной реальности, которая воплощается в результате деятельности человека. Эта позиция реализуется через ряд функций: образовательно-воспитательную, ценностную, коммуникативную, нормативную, познавательную, функцию трансляции или передачи социального опыта и интегративную.

Рассматривая культуру личности лидера, следует исходить из того, что любое внешнее выражение культуры является проявлением степени развития субъекта этой культуры. Важным компонентом культуры личности является ценностно-нормативная система. Ценности формируются в результате осознания субъектом своих потребностей исходя из целей и задач, которые стоят перед ним при соотнесении их с окружающим миром. М. Рокич различает два класса ценностей:

- 1) Терминальные – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
- 2) Инструментальные – убеждение в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это подразделение соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства, которые во многом определяют деятельность лидера (рис.1).

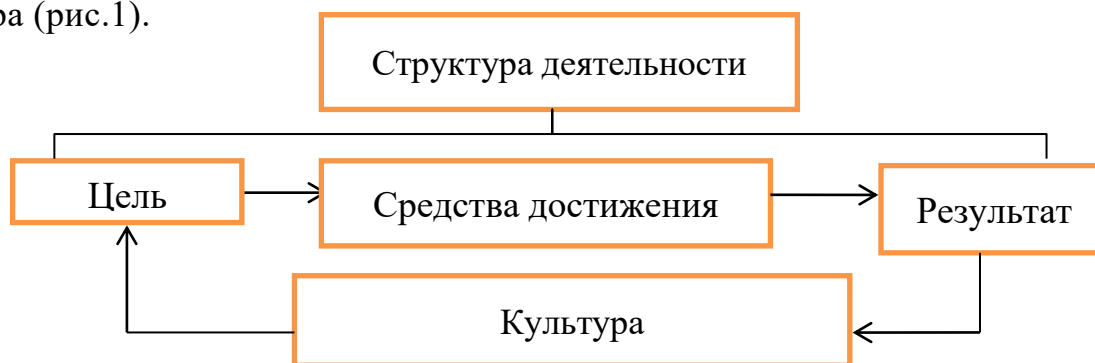


Рис.1. Структура деятельности

Согласно структуре деятельности личности культура есть условие и результат существования и развития человеческого общества, которые воплощаются в деятельности отдельного человека. Культура как определенная система ценностей формирует у человека ценностные потребности и ориентации. В ходе культурного развития, как уже отмечалось

ранее, ценности, идеалы, нормы и образцы поведения становятся частью самосознания личности. Они формируют и регулируют ее поведение. Таким образом, культура определяет те рамки, в которых может и должен действовать человек.

Литература. 1. Зарубина Н.Н. Социокультурные основы хозяйства и предпринимательства. М.: Магистр, 1999. 2. Романовський О. Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О. Г. Романовський, Н. В. Середа // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013. – № 3. – С. 20 – 27.

УДК 378: 373.004.1

*Квасник О.В., Ковтун Х.І., Костенко О.А.
м. Харків, Україна*

ВИКОРИСТАННЯ STEM-ОСВІТИ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СЕРЕД СТУДЕНТІВ- МАГІСТРІВ

Взаємодія людини та інформаційних технологій стала органічним продовженням життєдіяльності сучасного фахівця. Пропозиції щодо покращення рівня його професіоналізму, надані науковцями, неодмінно торкаються питання розвитку сфер перетину інформаційного простору та свідомості, діяльності, проявів «самостей» фахівця, реалізації його компетентностей тощо.

Відомо, що до складу особистості фахівця, який відповідає сучасним вимогам ринку праці, входить професійна відповідальність. Узагальнення результатів вивчення дефініції дозволяє визначити її як системну особистісну якість, яка є результатом відображення об'єктивно необхідних взаємовідносин у суспільстві і яка пов'язана з наявністю соціальних цінностей, вимог та норм, що є специфічними для окремого виду професійної діяльності. Її формування відбувається під час діяльності як результат зовнішніх вимог від суспільства чи групи, прослідковується взаємозв'язок із готовністю усвідомлено виконувати вимоги відповідно до професійних та соціальних норм, свідомо ставитися до обов'язків, відповідати за свої дії. Вважаємо, що від рівня професійної відповідальності залежить ефективність їхньої діяльності.

Динаміка цього явища відповідає зрушенням у професійній культурі, зокрема магістрів. Кожні зрушення залежать від вибору, здійсненого у визначальній ситуації, тому за кожен дію особистість несе відповідальність. Коли професійну відповідальність розглядати як одну з основних характеристик у структурі особистості фахівця, то закономірним є питання

щодо рівня її сформованості, трансформація якого відбувається завдяки освітньому процесу.

Дослідження передбачало виявлення рівня професійної відповідальності студентів-магістрів та, в разі встановлення низького його показника, застосування новітніх методів освіти з метою перевірки міри впливу їх на процес вдосконалення досліджуваної дефініції.

Серед новітніх методів, що активно застосовуються на всіх рівнях освіти, на сьогодні багато вчених віддає перевагу STEM-освіті. За даними інституту модернізації освіти, акронім STEM (S - science, T - technology – E-engineering – M-mathematics). вживається для позначення популярного напрямку в освіті, що охоплює природничі науки (Science), технології (Technology), технічну творчість (Engineering) та математику (Mathematics). Це напрям в освіті, при якому в навчальних програмах посилюється природничонауковий компонент та додаються інноваційні технології [1]. Вона дозволяє здійснювати модернізацію змісту та обсягу навчального матеріалу, технологізацію процесу навчання та формування компетентностей фахівця якісно нового рівня. Такий аспект сприяє розвитку вміння легко адаптуватися та самовдосконалюватися через набуття вмінь здобувати необхідні для діяльності компоненти. Головною метою STEM-освіти є реалізація державної політики з урахуванням нових вимог Закону України «Про освіту» щодо посилення розвитку науково-технічного напрямку в навчально-методичній діяльності на всіх освітніх рівнях; створенні науково-методичної бази для підвищення творчого потенціалу молоді та професійної компетентності науково-педагогічних працівників [3].

Сьогодні лідерами STEM-освіти виступають заклади вищої освіти. Водночас, лідери неформальної освіти, такі як «Комп'ютерна Академія «ШАГ» (обласні центри), DystLab (Київ – Харків), долучають молодь до розвитку компетенцій, необхідних для їхньої конкурентоспроможності. Основним законодавчим документом, що надає офіційний дозвіл на впровадження такої форми є наказ Міністерства освіти і науки України від 17.05.2017 №708 «Про проведення дослідно-експериментальної роботи всеукраїнського рівня за темою «Науково-методичні засади створення та функціонування Всеукраїнського науково-методичного віртуального STEM-центру (ВНМВ STEM-центр)» на 2017-2021 роки». На локальному рівні у закладах освіти STEM якнайуспішніше реалізується через командну, проектну роботу, дослідно-проектну активність, розробку проектів та тренінгів, що сприяє формуванню соціо-емоційних і комунікативних компетенцій, зокрема впливає на рівень професійної відповідальності. Одним із різновидів втілення такої освіти став Центр надання психологічної допомоги студентам, створений кафедрою педагогіки і психології управління соціальними системами імені І.А. Зязюна НТУ «ХП», де організовують

роботу та є виконавцями і розробниками самі студенти, зокрема магістри. Таким чином відповідальність за роботи цієї структури покладено на молодь.

STEM-освіта є новою сучасною освітою, яка дозволяє новому поколінню успішно будувати майбутнє, бути самостійними, ставити перед собою цілі та досягати їх.

Література. 1. Інститут модернізації освіти [Електронний ресурс]– Режим доступу: <https://imzo.gov.ua/stem-osvita/> 2. STEM-освіта: стан впровадження та перспективи розвитку: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, 9–10 листопада 2017 року, м. Київ. –К.: ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти», 2017 –с.160 3.Закон України «Про освіту»[Електронний ресурс] –Режим доступу: <http://www.oblosvita.te.ua/news/2378-vprovadzhennia-stem-osvity> 4.Нова школа [Електронний ресурс]–Режим доступу: https://novoshkola.com.ua/uk/21st_century_skills 5. STEM-освіта – Інститут модернізації змісту освіти – Режим доступу: <http://imzo.gov.ua/stem-osvita>. – Назва з екрану. 6. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 31.10.2011 р. №1243 Про основні орієнтири виховання учнів 1-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів України» Режим доступу: <https://mon.gov.ua>. – Назва з екрану.

УДК 377.8:159.954

*Корінна Л. В.
м. Житомир, Україна*

РОЗВИТОК, САМОРОЗВИТОК ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ВЧИТЕЛЯ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Постановка проблеми. Нова школа потребує нового вчителя, який може стати агентом змін, саме так в Концептуальних засадах реформування середньої освіти «Нова українська школа» пояснено ідеологію змін, що закладені в проекті базового Закону України "Про освіту". Відповідно до презентованої Концепції серед восьми базових компонентів нової школи – умотивований учитель, який має свободу творчості й розвивається професійно [4].

Рівень професійної компетентності педагога визначають його знання, уміння, досвід практичної діяльності, прагнення до саморозвитку, особистісні якості. Бути компетентним означає відповідати суспільним вимогам та викликам. Учитель мусить мати не лише фундаментальні знання з профільного предмету, високу загальну культуру, любов і повагу до дітей, ґрунтовну дидактичну, методичну, психологічну та методологічну компетентність, а й мотивацію до особистісного та професійного зростання, навчання впродовж життя - сформовану професійну компетентність як вияв

педагогом свого «Я» у професії, як результат саморозвитку та самореалізації вчителя у педагогічній діяльності.

Це, в свою чергу, повинно призвести до стимулювання інноваційної діяльності, педагогічної творчості й її вищого рівня – педагогічної майстерності, критеріями якої, як писав Іван Андрійович Зязюн є доцільність (за спрямованістю), продуктивність (за результатами), діалогічність (за характером стосунків з учнями), оптимальність у виборі засобів, творчість (за змістом діяльності) [1].

Аналіз останніх досліджень й публікацій свідчить що теоретичні ідеї та організаційно-педагогічний досвід І.А.Зязюна, його провідні філософсько-педагогічні положення, що розвивають сутність людини, її виховання, основоположні ідеї педагогічної майстерності вчителя, залишаються актуальним і на сучасному етапі розвитку освіти. Дослідженням його спадщини присвячені публікації вітчизняних та зарубіжних учених: О.Боровік, Г.Васяновича, Т.Десятова, В. Кременя, Н.Ничкало, А.Кузьмінського, Т.Левовицького, О. Лавриненка, В.Лугового, О.Пехоти, О.Семеног, Г.Тарасенко, Т. Усатенко, О.Дубасенюк, О.Антонової та ін.

Науково-педагогічний спадок Івана Андрійовича Зязюна сьогодні втілюють в життя його послідовники: учні, аспіранти, педагоги, науковці, всі ці відомі нині вчені - наукова школа І.А.Зязюна.

Основною метою даної роботи є аналіз впливу, творчого практичного втілення педагогічних ідей академіка І.А.Зязюна в реаліях реформування освітньої галузі на становлення та розвиток вчителя - майстра педагогічної справи в умовах освітнього закладу для обдарованих дітей.

Виклад основного матеріалу. Доля дарує кожному з нас Учителя. Щиро закохавши у свій предмет, він стане другом і радником, прикладом у складній ситуації. поруч з ним можна побачити себе іншими очима і намагатися стати кращим, розумнішим, добрішим. Як це важливо мати такого Учителя у житті. Як писав американський письменник та історик Генрі Адамс (16.02.1838 – 27.03.1891pp.), учитель дотикається до вічності: ніхто не може сказати, де закінчується його вплив. Доля подарувала нам Учителя – Івана Андрійовича Зязюна.

Наукова школа педагогічної майстерності, сучасні педагогічні дослідження та концепції в галузі педагогічної освіти і вся педагогічна наука кінця ХХ – початку ХХІ століття в значній мірі спираються на філософсько-педагогічні ідеї Івана Андрійовича Зязюна, його твори «Педагогічна майстерність», «Краса педагогічної дії», «Філософія педагогічної дії», «Педагогіка добра» та інші.

Трактуючи педагогічну освіту, як процес й важливу умову розвитку духовності суспільства в цілому і кожного зокрема, вчений запропонував

методологічні моделі розвитку, саморозвитку та самореалізації в освітньому процесі:

- вільна модель – коли учень з допомогою учителя сам визначає інтенсивність і терміни навчальних занять, вільно планує час, самостійно обирає засоби учіння;

- особистісна модель – учіння відбувається на високому рівні складності, проте, при цьому створюються умови для формування на уроці атмосфери довірливості, варіативності навчального процесу з урахуванням індивідуальних особливостей навчання (психологічна мета – дати загальний розвиток учням, у тому числі пізнавальний, емоційно-вольовий, моральний і естетичний);

- розвивальна модель – націлена на перебудову навчальної діяльності учня для забезпечення теоретичного мислення, рефлексії, самостійності у вирішенні різних навчальних завдань;

- активізуюча модель – спрямована на підвищення рівня пізнавальної активності учнів за рахунок включення в освітній процес проблемних ситуацій, опори на пізнавальні потреби та естетичні почуття;

- формуюча модель – вплив на розумовий розвиток учня означає здійснення цілеспрямованого управління процесом засвоєння знань і умінь [5].

Нові освітні можливості, в тому числі інформаційно-комп'ютерні технології і в цілому технологізація освітньої діяльності та вимоги вимагають відмову від шаблонів традиційної освіти, формування нового та розвитку критичного мислення учасників освітнього процесу і головне – потребують від учителя вмінь самоорганізації та саморозвитку, професійної компетентності, педагогічної майстерності.

До осмислення на високому теоретичному рівні філософсько-педагогічних ідей, зокрема, сутності і змісту категорії педагогічної майстерності, Іван Андрійович Зязюн прийшов маючи за плечима роки практичної роботи у багатьох закладах освіти, займаючи посади ректора педагогічного інституту, директора науково-дослідного інституту, будучи першим міністром освіти незалежної України.

Перебуваючи на посаді ректора Полтавського педінституту Іван Андрійович запровадив інноваційну форму відбору абітурієнтів на педагогічні спеціальності – творчий конкурс-співбесіду, під час якої у невимушеній формі виявлялись креативність і комунікативно-організаторські здібності майбутнього вчителя, діагностувалась його педагогічна спрямованість та здатність виконувати педагогічну діяльність.

Саме ця та ще одна його ідея: «школа-ВНЗ-школа», відповідно до якої школа має сама турбуватись про підготовку вчителів для себе, в т.ч. створюючи при закладі освіти " педагогічні класи", школи майбутнього

вчителя інші форми допрофесійної педагогічної підготовки, виступаючи замовником і партнером вищого закладу освіти – привели академіка до Житомирського обласного педагогічного ліцею (так називався наш заклад освіти у 2009 році).

Навчальним планом ліцею передбачені на старших курсах уроки педагогіки і, приїжджаючи до нас, Іван Андрійович щонайперше просив: «Дозвольте мені зустрітися з дітьми». Чудовий лектор і цікавий співрозмовник легко оволодівав дитячою аудиторією, реалізуючи принципи педагогічного партнерства, зв'язку педагогічної теорії і практики й переконував ліцеїстів у тому що морально-позитивне у стосунках і взаємодії людей, їхній діяльності і поведінці, зумовлюється, насамперед, повагою до свободи іншої людини.

Важливим здобутком є розроблення спеціальної програми «Юний педагог» (факультатив для учнів 8–11-х класів). Головна мета факультативу – "залучення школярів як суб'єктів до педагогічного процесу для формування розуміння особливостей педагогічної праці, сприяння самовихованню професійно важливих якостей майбутнього вчителя, забезпечення кращої самооцінки учнями своїх можливостей" [7].

. На особливу увагу заслуговує визначення базових компетенцій, яких набувають старшокласники на заняттях факультативу «Юний педагог»: – усвідомлення призначення вчителя в розвитку суспільства і його місії у становленні особистості школяра; розуміння сутності і специфіки педагогічної діяльності; ознайомлення з основними характеристиками педагогічної майстерності; знання засобів невербальної комунікації (мова тіла, міжособистісний простір, часова характеристика спілкування), шляхів досягнення зовнішньої виразності; самопрезентація вчителя під час першої зустрічі з колективом учнів, уміння слідувати за своїм зовнішнім виглядом; – орієнтація в засобах виразності мовлення, здатність демонструвати інтонаційну виразність повідомлення; обізнаність із вимогами до техніки мовлення вчителя; володіння первинними знаннями психологічних особливостей молодшого школяра, підлітка, юнака; розуміння сутності професійного педагогічного спілкування як діалогу; опанування основ організаторської техніки у проведенні виховної роботи: ігор, бесід, свят, форм дозвілля з учнями різного віку; усвідомлення доцільності використання різних стилів спілкування; готовність переборювати бар'єри у спілкуванні; здатність аналізувати педагогічні ситуації; уміння будувати «Я»-висловлювання як спосіб запобігання конфліктам; усвідомлення сутності гуманістичного навчання, його переваг над авторитарним; вміння аналізувати досягнення діалогічної взаємодії на уроці [7].

При зустрічах з учителями ліцею-інтернату академік, як дослідник феномену педагогічної майстерності, стверджував, що майстерність –

найвищий вияв активності особистості вчителя в професійній діяльності, активності, яка будується на гуманізмі і розкривається в доцільному використанні методів і засобів педагогічної взаємодії у кожній конкретній ситуації навчання і виховання. Вона знаходить свій вияв у педагогічній техніці вчителя, його мовленні, мистецькій дії, організації мистецької взаємодії тощо.

Відповідно до подання Івана Андрійовича Зязюна – в той час директора Інституту педагогічної освіти й освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України, наказом управління освіти і науки Житомирської облдержадміністрації від 18.06.2009 року на базі Житомирського обласного педагогічного ліцею Житомирської обласної ради (з 02.12.2014 року відповідно до наказу №329 управління освіти і науки облдержадміністрації змінено назву на комунальний заклад «Житомирський обласний ліцей-інтернат для обдарованих дітей» Житомирської обласної ради) створена на громадських засадах обласна філія Академії педагогічної майстерності, яка з 22 червня 2009 року дістала назву: центр професійного саморозвитку вчителя «Академія педагогічної майстерності», а з 19.01.2017 року – «Школа педагогічної майстерності – 2017». До складу педагогічної ради за згодою засновників увійшли висококваліфіковані фахівці сфери освіти і науки Житомирщини. Головою педагогічної ради Школи, на громадських засадах, обрана і працює донині Корінна Людмила Віталіївна.

22-23 червня 2009 року відбулося перше засідання центру професійного саморозвитку вчителя. В його ході був організований теоретично-практичний спецкурс «Педагогічна майстерність в контексті компетентнісного підходу до педагогічної діяльності вчителя». Викладачі: дійсний член Національної академії педагогічних наук України, доктор філософських наук, професор Зязюн І.А.; доктор педагогічних наук, доцент Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова Лавріненко О.А.; науково-педагогічні працівники Інституту педагогічної освіти й освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України.

Для скоординованої діяльності Центру адміністрацією ліцею були придбані (кожному члену педагогічного колективу) підручник та хрестоматія «Педагогічна майстерність», розроблені авторським колективом під керівництвом І.А. Зязюна та посібник «Історія педагогічної майстерності», автором якого є О.А. Лавріненко.

За сприяння педагогічної ради Центру професійного саморозвитку вчителя «Школа педагогічної майстерності – 2017» педагогічним колективом ліцею в 2009-2018 роках були проведені Всеукраїнські науково-практичні конференції: «Ключові аспекти розвитку здібностей та обдарованості старшокласників» (2009 р.); «Системний підхід у роботі з обдарованою молоддю» (2010 р.); «Шляхи і методи забезпечення подальшого

творчого зростання обдарованої молоді» (2011 р.); «Роль Житомирського обласного педагогічного ліцею Житомирської обласної ради у становленні освітнього простору регіону» (2012 р.); «Сучасні психолого-педагогічні підходи до розвитку обдарованості учнів в умовах обласного ліцею-інтернату для обдарованої молоді» (2014 р.); «Організаційно-педагогічні умови розвитку творчого потенціалу учасників навчально-виховного процесу» (2015 р.); «Сучасні проблеми розробки і впровадження системи моніторингу якості освітнього процесу: теоретичні основи, досвід, перспективи» (2016 р.), «Теорія і практика формування та розвитку педагогічної майстерності й творчого потенціалу вчителя як домінантних складових педагогічної дії» 3 лютого 2017 року; "Створення системи розвитку, саморозвитку та самореалізації творчої обдарованої особистості педагога та ліцеїста в умовах інноваційного закладу освіти"(19-20 жовтня 2018р.).

Педагоги ліцею, реалізуючи навчальну програму «Основи педагогічної майстерності», головною метою вивчення якого є усвідомлення суті педагогічної майстерності і стимулювання потреби професійного саморозвитку вчителя у її досягненні, здійснюють науково-теоретичні та практичні дослідження з метою самоактуалізації, професійного самовдосконалення та саморозвитку.

Лабораторно-практичні заняття, що проводяться з учителями та вихователями по формуванню в них майстерності спілкування у процесі різних етапів уроку: актуалізації суб'єктивного досвіду учнів, мотивації, застосування первинних знань та способів діяльності, викладу нового матеріалу, на етапах корекції знань, умінь та навичок, систематизації та узагальнення знань і способів діяльності, контролю засвоєння; в організації взаємодії під час групової роботи на уроці; опрацювання техніки активного слухання; тренінги, що покращують творче самопочуття вчителя на уроці; конкурси майстерності педагогічного спілкування в діалозі – все це заохочує педагога до створення успішної моделі власної педагогічної діяльності. Адже, як писав І.А. Зязюн: «...педагогічна майстерність – це комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі» [1].

Системно здійснюється в закладі освіти діагностика динаміки професійного саморозвитку вчителя, творчого потенціалу педагогів з метою визначення особливостей мотиваційного комплексу, якостей творчої особистості тощо. В дослідженнях виходимо з того, що розвиток творчого потенціалу учасників освітнього процесу стає ефективним, якщо у закладі освіти реалізований наступний комплекс організаційно-педагогічних умов:

- сформовано колектив професійно та психолого-педагогічно компетентних педагогів, що забезпечують організовану співтворчість

учителів і учнів, коли компетентний вчитель виступає важливим фактором розвитку особистості ліцеїста, в відтак – розвитку його творчого потенціалу;

- напрацьована система навчально-творчих задач, що забезпечують розвиток ліцеїстів у освітньому процесі, в тому числі залучення учнів та педагогів до науково-дослідницької діяльності (захист проєктів – індивідуальних і колективних, монопредметних і інтегрованих, освітніх і суспільно-громадських, участь в роботі наукового товариства «Інтелектуал»);

- ефективно впроваджуються у освітній процес новітні технології, що сприяють динамічному розвитку педагогічної майстерності педагогів, творчої активності лідерів учнівського самоврядування;

- налаштована дієва спрямованість на діалогічну взаємодію, залучення до організації освітнього процесу різних соціальних інститутів, зокрема, батьків, що забезпечує не тільки розумне об'єднання можливостей та зусиль в організації життєдіяльності учнів, а і створює умови для плідного співробітництва, взаємної поваги та відповідальності.

Таким чином розвивальний акмепростір ліцею-інтернату як простір творчого становлення педагога та учня, простір спільного буття, перетворений усіма суб'єктами на фактор інтегративного впливу на процес розвитку, саморозвитку та самореалізації особистості.

Ведучими складовими процесу професійного саморозвитку вчителя, формування та розвитку творчого потенціалу учасників освітнього процесу виступають: мотиваційно-цільова компонента (ціннісне відношення до творчої діяльності, що виражене в інтересах, мотивах, установках в прагненні до діяльності, яка носить творчий характер); змістовна компонента (знання вміння, навички загальноосвітнього, спеціального та інноваційного характеру); операційно-діяльнісна компонента (способи діяльності, мисленнєві логічні операції, навички пізнавальної самостійності); рефлексивно-оціночна компонента (осмислення, самоаналіз та самооцінка власної творчої діяльності); контрольнo-корекційна компонента (моніторинг навчально-творчої діяльності, корекція та прогнозування).

Реалізація передбачених завдань відбувається за виокремленими провідними напрямками: зокрема, створена міжпредметна творча група «Технологічний вектор» завданням якої є відбір, впровадження та адаптація ефективних педагогічних технологій і методик в освітній процес, виявлення факторів їх впливу на розвиток творчого потенціалу його учасників.

Традиційно щороку на базі ліцею-інтернату організовується тематичне засідання «Майстерність організації педагогічної взаємодії у навчання та вихованні обдарованої молоді». У його програмі – участь у традиційному методичному полілозі «Роль закладів освіти нового типу у забезпеченні подальшого творчого зростання обдарованої молоді», майстер-клас «Майстерність організації педагогічної взаємодії».

Протягом 2009-2018 рр. педагогами ліцею в ході опрацювання дидактичного комплексу за редакцією І.А. Зязюна «Педагогічна майстерність» проводились науково-теоретичні та практичні дослідження з проблем власної педагогічної діяльності з метою професійного самовдосконалення та саморозвитку. Їх результатами стали близько 70 інформаційно-методичних, науково-дослідницьких матеріалів. Значна частина їх експонувались на обласній, національних та міжнародних виставках, форумах навчальних закладів «Сучасна освіта в Україні», «Інноватика в сучасній освіті», «Сучасні заклади освіти».

За період 2009-2018 рр. ліцей-інтернат був учасником 17 виставок. За їх результатами педагогічний колектив здобув 14 золотих медалей від організаторів - Міністерства освіти і науки України та Національної академії педагогічних наук України у різних номінаціях. 14.03.-16.03.2019 року на X Міжнародній виставці «Сучасні заклади освіти » педагогічний колектив ліцею-інтернату вкотре нагороджений дипломом I ступеня та золотою медаллю у номінації «Формування інформаційно-цифрової компетентності як важливої складової розвитку інноваційної особистості».

Ліцей-інтернат неодноразово отримував почесні звання «Лідер сучасної освіти» та «Флагман освіти і науки України» за багаторічну науково-педагогічну діяльність з інноваційного розвитку освіти України від організаторів: Міністерства освіти і науки України та Національної Академії педагогічних наук України; почесні дипломи Міністерства освіти і науки України за творчу працю по створенню моделі інноваційної школи майбутнього.

Ці здобутки стали можливі завдяки об'єднанню інтелектуальних та практичних можливостей засновників, членів педагогічної ради Центру професійного саморозвитку вчителя «Школа педагогічної майстерності – 2017» з метою активізації науково-практичної діяльності вчителів, поглиблення її інтеграції з освітнім процесом, розвитку професійної компетентності педагогічних працівників ліцею та області в цілому. Адже на базі ліцею тільки в 2010-2018 рр. відбулися понад десять науково-методичних семінарів, семінарів-практикумів за участю вчителів багатьох закладів загальної середньої освіти області.

Серед них: «Організаційне забезпечення та інформаційний менеджмент підтримки здібностей та обдарованості учнів» (2012 р.), «Критерії педагогічної майстерності сучасного вчителя» (2013р.), «Організація науково-дослідної діяльності педагогів» (2014 р.), «Урок як навчальний діалог учителя з учнями» (2015 р.), «Домінантні складові педагогічної дії» (2016р.), "Професійна компетентність вчителя"(2017р.).

Педагоги ліцею мають змогу отримувати теоретичну підтримку засновників Школи педагогічної майстерності: для впровадження у освітній процес були отримані численні друковані видання науковців Інституту

педагогічної освіти та освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України та Інституту модернізації змісту освіти Міністерства освіти і науки України, зокрема: «Розвиток педагогічної майстерності викладача ВНЗ педагогічного профілю в умовах інформаційно-технологічного суспільства» (колективна монографія за заг. ред. академіка Зязюна І.А.); «Розвиток педагогічної майстерності в умовах інформаційного суспільства: когнітивний аспект» (монографія Солдатенко М.М.); «Етнолінгводидактична культура педагога» (навчально-методичний посібник Семеног О.М.); «Культура педагогічного менеджменту викладача ВНЗ непедагогічного профілю» (навчально-методичний посібник Іванова Т.В.); «Економіка освіти і управління» (навчальний посібник Падалка О.С.) та ін.

Окремий аспект діяльності педагогічної ради центру професійного саморозвитку вчителя «Школа педагогічної майстерності-2017» – розробка та реалізація спільно з установами – засновниками науково-дослідних проєктів, освітніх та виховних програм з метою підвищення ефективності наукових досліджень, розширення і поглиблення наукового співробітництва.

У 2013-2018 рр. на базі комунального закладу «Житомирський обласний ліцей-інтернат для обдарованих дітей» Житомирської обласної ради проводилася дослідно-експериментальна робота за темою «Організаційно педагогічні умови розвитку творчого потенціалу учасників навчально-виховного процесу». За її результатами на базі ліцею-інтернату проведені всеукраїнські науково-практичні конференції, матеріали яких представлено в збірках наукових статей: «Розвиток творчого потенціалу учасників навчально-виховного процесу як запорука якісних змін освітнього середовища навчального закладу» (рішення Вченої ради Житомирського державного університету імені Івана Франка, протокол №10 від 27.05.2016 р.); «Формування та розвиток педагогічної майстерності й творчого потенціалу вчителя як домінантних складових педагогічної дії: теорія і практика» (рішення Вченої ради Житомирського державного університету імені Івана Франка, протокол №3 від 23.06.2017 р.), «Створення системи розвитку, саморозвитку та самореалізації творчої обдарованої особистості педагога та ліцеїста в умовах інноваційного закладу освіти» (рішення Вченої ради Житомирського державного університету імені Івана Франка, протокол №2 від 22.02.2019 р.).

Відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 19.01.2017 року №79 «Про проведення всеукраїнського експерименту за темою «Теоретико-методологічні засади моделювання розвитку авторських шкіл» на базі загальноосвітніх навчальних закладів України на 2017-2021 роки», обласний ліцей-інтернат для обдарованих дітей входить до базових навчальних закладів дослідження за темою: «Ліцей – авторський навчальний заклад «Школа становлення відповідального громадянина»». Практика інноваційного розвитку моделі авторської школи ліцею-інтернату,

спрямована на виховання успішного та конкурентоспроможного учня – громадянина нашої держави та професійного зростання вчителя у контексті практичної реалізації основних положень Концепції «Нова українська школа» представлена у науково-методичному посібнику «Авторська школа в Україні», що схвалена комісією з питань інноваційної діяльності й дослідно-експериментальної роботи з проблем виховання, розвитку дітей та учнівської молоді загальноосвітніх навчальних закладів Науково-методичної ради з питань освіти МОН України.

Міністерством економічного розвитку і торгівлі України 03.01.2018 року прийнято рішення зареєструвати авторське право на Науковий твір «Авторська модель «Школа становлення відповідального громадянина»; автор: Корінна Людмила Віталіївна (свідоцтво №75769).

До участі в засіданні Центру завжди запрошуються слухачі курсів підвищення кваліфікації при обласному інституті післядипломної педагогічної освіти, студенти та аспіранти державного університету імені Івана Франка відповідно до існуючої угоди між ліцеєм та комунальним закладом «Житомирський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» Житомирської обласної ради.

Серед основних завдань обласного Центру професійного саморозвитку вчителя – формування в педагогів потреби професійного розвитку впродовж життя, розробка та реалізація науково-дослідних проєктів, інформаційно-методичних напрацювань з практики педагогічної діяльності.

З метою підтримки і розвитку перспективних надбань та освітніх ініціатив педагогів ліцею-інтернату, популяризації кращого досвіду їх професійної діяльності, впровадженню новітніх технологій у освітню практику у навчальному закладі працює постійно-діюча педагогічна виставка «Інноваційні педагогічні технології, творчі доробки, передові педагогічні ідеї та знахідки педагогів ліцею».

Її діяльність передбачає: організацію вивчення та аналізу існуючої педагогічної теорії і практики з проблеми розвитку творчого потенціалу учасників освітнього процесу у відповідності з планом роботи Центру та програмою дослідно-експериментальної роботи на базі ліцею; системну класифікацію інноваційних технологій та їх елементів, інтерактивних форм і методів роботи, що їх застосовують у педагогічній діяльності члени тієї чи іншої методичної комісії чи творчої групи, згідно тематичних номінацій.

Кращі виставкові матеріали заносяться до каталогу з відповідними анотаціями та розміщуються на сайті ліцею-інтернату. Це забезпечує традиційне представництво педагогічного колективу навчального закладу на обласній педагогічній виставці «Сучасна освіта Житомирщини» (березень щороку), міжнародних та освітянських виставках, форумах. До щорічного

каталогу перспективного педагогічного досвіду вчителів Житомирської області занесені навчально-методичні посібники 23 педагогів ліцею.

На сьогодні співпраця з виконання заходів у межах узгодженої діяльності «Школи педагогічної майстерності – 2017» та громадської науково педагогічної організації «Академія педагогічної майстерності та навчання дорослих імені І.А. Зязюна» забезпечується угодою про науково-методичне партнерство між Інститутом педагогічної освіти дорослих НАПН України та спрямована на розвиток педагогічної майстерності, професійний саморозвиток вчителів; поширення передових наукових знань у галузі педагогіки, психології, філософії освіти, андрагогіки, театральної педагогіки; організацію самоосвіти, підвищення рівня професійно-педагогічних компетенцій; опанування новітніми методами, методиками та інтерактивними технологіями педагогічної взаємодії.

Висновки. Вчитель, його майстерність, його таланти – невичерпне джерело багатства народу, який прагне до інтелектуальної, етико-естетичної культури в часи усіляких потрясінь і негараздів [6].

Професійна майстерність, професійна компетентність є результатом освіти, самоосвіти і саморозвитку педагога впродовж життя. Вона визначається досвідом та індивідуальними здібностями людини, її прагненням до безперервної самоосвіти й самовдосконалення, творчим ставленням до справи. Домінуючим чинником установа педагогічної майстерності, професійної компетентності є особистість вчителя, його творчий потенціал, внутрішня мотивація до саморозвитку.

Усвідомлення необхідності об'єктивного самоаналізу, самоконтролю, самовиховання, постійної праці над своєю професійною компетентністю [6] формує в учителя потребу навчання впродовж життя, спрямовує його професійний розвиток у напрямках організації педагогічної взаємодії на принципах гуманності, толерантності; аналізу педагогічної ситуації на засадах професійної педагогічної взаємодії; вдосконалення техніки управління прийомом налагодження контакту у педагогічній взаємодії «вчитель-учень», «вчитель-батьки».

Професійна майстерність вчителя є важливим компонентом особистості педагога, творчим чинником, здатним пробудити душу учня, вона є і метою, і результатом педагогічного впливу системи освіти на особистість учителя.

Ліцей-інтернат – заклад освіти для обдарованих дітей, який постійно розвивається. Його головна рушійна сила – педагогічний колектив, здатний вчити й навчатися, виховувати і самовдосконалюватись. Наша педагогічна сім'я поєднує майстрів педагогічної праці та молодих фахівців. Формула педагогічного успіху: відданість справі; поєднання досвіду з ентузіазмом молодості; творчий пошук.

Ми гордимся, що в історію навчального закладу завжди вписана могутня постать Івана Андрійовича Зязюна – філософа, педагога і організатора освіти України, доктора філософських наук, професора, дійсного члена Національної академії педагогічних наук України, – знаного і шанованого в освітньому просторі України. Але не його посади і не тільки численні наукові праці, оригінальні ідеї, яскрава науково-педагогічна діяльність, а і сама його видатна Особистість: Педагога, Філософа, Вченого, Людини, Майстра педагогічної дії залишить свій яскравий слід в педагогіці України, поряд з шанованими ним А.С. Макаренком та В.О. Сухомлинським.

Література. 1. Педагогічна майстерність: Підручник / І.А. Зязюн, Л.В. Крамущенко, І.Ф. Кривонос та ін.; За ред. І.А. Зязюна. – 3-тє вид., допов. і переробл. – К.: СПД Богданова А.М., 2008. – 376 с. 2. Зязюн І.А. Філософія поступу і прогнозу освітньої системи / І.А. Зязюн // Педагогічна майстерність: проблеми, пошуки, перспективи : монографія. – К; Глухів : РВВ ГДПУ, 2005. 3. Історія Педагогічної майстерності: Навчальний посібник для студентів педагогічних ВНЗ, аспірантів, вчителів / Олександр Лавріненко. – К.: Богданова А.М., 2009. – 328 с. 4. Концепція «Нова українська школа». 5. Зязюн І.А. Концептуальні засади теорії освіти в Україні // Іван Андрійович Зязюн // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2000. – №1. – С. 11-24. 6. Зязюн І.А. Краса педагогічної дії. Навчальний посібник для вчителів, аспірантів, студентів середніх та вищих навчальних закладів // І.А. Зязюн, Г.М. Сагач – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу. – 1997 7. Юний педагог: Програма факультативу для учнів 8–11 класів / уклад.: І.А. Зязюн, І.Ф. Кривонос, Н.М. Тарасевич. – К., 2012. – 144 с.

УДК 378.091.3:373.5.011.3-051:73/76

*Лі Хан
м. Київ, Україна*

ПРОФЕСІЙНЕ МИСЛЕННЯ ЯК КОГНІТИВНА ОСНОВА ТВОРЧОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ОБРАЗОТВОРЧОГО МИСТЕЦТВА

Оновлення змісту художньо-педагогічної підготовки майбутніх учителів образотворчого мистецтва пов'язано передусім з формуванням нової концепції мистецької освіти, вихідні концептуальні положення якої задекларовані у змісті законодавчих актів, постанов та інших офіційних документів держави. Сучасний педагог-художник повинен бути активною творчою особистістю, яка здатна впливати на моральне й духовне оновлення суспільства, орієнтуватися в соціокультурних умовах, розуміти особливості розвитку культури, відтворювати духовні й інтелектуальні цінності, бути професіоналом у всій повноті його особистісного духовного багатства й

індивідуальної своєрідності. Зазначене вимагає від нього професійного вибору, здійснення якого неможливе без творчої педагогічної позиції.

Виокремлення професійного мислення як когнітивної основи творчої педагогічної позиції майбутніх учителів образотворчого мистецтва ґрунтується на положенні про вирішальну роль знань і когнітивних структур у протіканні психічних процесів і поведінки людини.

Основна мета статті полягає у висвітленні питання професійного мислення майбутніх педагогів-художників як когнітивної основи їх творчої педагогічної позиції, яке має низку специфічних особливостей, що виявляються в його спрямованості, способах вияву і самому характері протікання розумових процесів.

Під час професійної (художньо-педагогічної) підготовки студентів необхідно звернути увагу на формування їх художньо-образного мислення, яке являє собою один із способів взаємодії чуттєвого і раціонального компонентів та відрізняється умовами протікання розумових процесів [3].

Художньо-образне мислення педагога-художника – це інтелектуально-розумовий процес, спрямований на розкриття (осягнення) художнього задуму автора і відображення образної дійсності твору мистецтва у процесі навчання конкретній художній діяльності; складний психологічний процес пізнання, пов'язаний з відкриттям нового суб'єктивного знання і спрямований на створення художнього образу як результату розвитку особистості, здатної емоційно реагувати на навколишній світ і висловлювати до нього суб'єктивне ставлення [1, с. 78-83].

Художньо-образне мислення являє собою форму творчого відображення і переробки людиною дійсності, піддається зміні під впливом систематичного тренування і набуття життєвого досвіду. Продуктом художньо-образного мислення є художнє зображення, що відображає здатність особистості виділяти в явищах дійсності істотне для художнього образу, узагальнювати, створювати уявний образ і переводити його на мову образотворчого мистецтва.

Так, Ю. Ушаньова вважає, що важливість розвитку художньо-образного мислення для майбутнього учителя образотворчого мистецтва безсумнівна, оскільки у професійній діяльності необхідно не тільки повідомляти учням теоретичні знання у галузі області образотворчої грамоти, але ще і вчити цілеспрямованому їх використанню як у власній творчості, так і у розгляді творів мистецтва взагалі [3]. З іншого боку, розвиваючи ті аспекти мислення, які необхідні для здійснення тієї чи іншої професійної діяльності, необхідно зорієнтовувати професійну підготовку на підвищення її ефективності, оскільки саме специфіка мислення, у першу чергу, відрізняє педагога-професіонала.

Майбутні вчителі образотворчого мистецтва повинні чітко усвідомлювати, що образотворче мистецтво в закладі середньої освіти необхідно не лише для розвитку художніх знань, умінь і навичок в учнів, але й для їх естетичного, морального і духовного розвитку і виховання. Реалізація цих положень можлива лише у разі, якщо майбутні педагоги навчатимуть дітей створювати художні образи не інтуїтивно, а на основі володіння операціями мислення і уяви. Крім того, образотворче мистецтво має надзвичайно потужні терапевтичні й емоційно-чуттєві можливості. Саме тому важливо, що крім розвиненого художньо-образного мислення, яке властиве саме художнику, вчителю образотворчого мистецтва необхідно мати й розвинене педагогічне мислення, яке є підґрунтям для виокремлення та вирішення завдань у педагогічній взаємодії; професійною здатністю педагога осмислювати, аналізувати, узагальнювати, оцінювати навчально-виховну практику, створювати педагогічні теорії та концепції, робити методичні відкриття тощо.

Педагогічне мислення формується в результаті пізнання, осмислення об'єктивно-суб'єктивних виховних взаємин, взаємодії дітей і дорослих, які безпосередньо впливають на становлення і розвиток особистості дитини. Практичне функціонування педагогічного мислення характеризується ритмічним рухом думки від конкретного педагогічного факту до узагальнення і навпаки: від абстрактного, загального теоретичного уявлення до детального аналізу за допомогою конкретної реальної ситуації. Поза логікою педагогічного мислення неможливі педагогічно грамотна взаємодія з дітьми та ефективна організація педагогічного процесу.

Отже, педагогічне мислення майбутнього вчителя образотворчого мистецтва варто розглядати як пізнавальний психічний процес відображення істотних зав'язків і відношень предметів та явищ об'єктивного світу, яке спирається на живе споглядання та на знання об'єктивно-суб'єктивного характеру, але у своєму змісті безпосередньо пов'язане з образотворчою та педагогічною діяльністю студента.

Характеризуючи види мислення, що властиві художньо-педагогічній діяльності майбутнього вчителя образотворчого мистецтва, варто зупинитися на творчому мисленні художника-педагога, яке тісно пов'язане як із художньо-образним мисленням, так і з педагогічним, оскільки ані художня, ані педагогічна діяльність неможливі без розвиненого творчого мислення.

В. Дружинін припускає, що творче мислення – це мислення, пов'язане з перетворенням знань, до якого психолог відносить уяву, фантазію, породження гіпотез тощо [2]. У наукових джерелах творче мислення визначено як вид мислення, який характеризується створенням суб'єктивно нового продукту та новоутвореннями у самій пізнавальній діяльності з його створення; психічний процес, який спрямований на відкриття нового знання або способу дії,

створення або відкриття принципово нового суб'єктивного знання, на вирішення творчого завдання чи проблеми з генерацією власних оригінальних ідей.

Таким чином, виступаючи фундаментальною когнітивною основою творчої педагогічної позиції, професійне мислення майбутнього художника-педагога забезпечує не лише набуття необхідних для ведення практичної роботи знань, умінь і навичок, а й сприяє розвитку здатності до творчого перетворення педагогічної дійсності. Розвиненість художньо-образного, педагогічного й творчого мислення майбутнього вчителя образотворчого мистецтва визначають рівень його творчої активності та сформованості професійних умінь і певною мірою призводять до формування саме тієї педагогічної позиції, яка характеризується професіоналізмом, творчістю і майстерністю.

Література. 1. *Беляева О.М.* Художественно-образное мышление и его особенности в изобразительной деятельности [Текст] / О.М. Беляева // Пути и средства повышение качества художественного образования и эстетического воспитания. – Москва : МГПУ, 2010. – С. 78-83. 2. *Дружинин В.П.* Психодиагностика общих способностей / В.Н. Дружинин. – Москва : Академия, 1996. – 224 с. 3. *Ушанёва Ю.С.* Развитие художественно-образного мышления студентов младших курсов факультета изобразительного искусства на занятиях живописью: дис. канд. пед. н. / Ушанёва Юлия Сергеевна. 13.00.02. Ростов-на-Дону, 2009. – 254 с.

УДК 378.147

Наконечна Л.Й.
м. Вінниця, Україна

ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ВНЗ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ МАТЕМАТИКИ

Постановка проблеми. Оновлення системи освіти значною мірою залежить від професіоналізму педагогів, їхнього ставлення та готовності до нововведень. Система шкільної освіти, метою якої є особистісний розвиток кожної дитини, потребує вчителя, який не лише знає бездоганно матеріал, володіє методикою викладання, але й вміє творчо використовувати сучасні технології навчання. Тому перед вищою педагогічною освітою стоїть завдання підготувати вчителя із відповідними професійними компетенціями.

Аналіз попередніх досліджень. Компетентнісний підхід у вищій освіті розуміється як спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток професійних компетентностей особистості. У рамках цього підходу змінюються вимоги до відбору і структурування змісту освіти, форм та методів навчання. Вони мають бути підпорядковані кінцевому результату освітнього процесу, а саме набуттю випускником компетентностей. Питанням

упровадження компетентнісного підходу присвячені роботи Н. Бібік, Л. Ващенко, Н. Казачек, О. Локшиної, О. Матяш, О. Пошетун, І. Родигіної, С. Ракова, О. Савченко, Н. Ходирєвої.

Мета даної статті – розкрити можливості освітнього середовища ВНЗ для розвитку професійної компетентності майбутніх учителів математики в процесі її фахової підготовки.

Виклад основного матеріалу. С. Раков зазначає, що «компетентностей можна набути лише своєю особистою активною та продуктивною діяльністю, особистою творчістю, особистим досвідом через пізнання соціального досвіду, його критичне осмислення, через своє неповторне особисте буття» [4, с. 15].

Аналіз літератури дає можливість стверджувати, що провідними засобами формування професійної компетентності є застосування проблемного та дослідницького методів навчання, проектних, активних, інтерактивних технологій навчання. Переконані, що для реалізації даного завдання необхідно створити в університеті таке освітнє середовище, в якому студенти мають змогу навчатися за різними інноваційними технологіями навчання. Використання інтерактивних технологій, рольових ігор, предметних олімпіад та різноманітних змагань у процесі викладання фахових дисциплін майбутнім учителям є ефективним засобом активізації аудиторної та позааудиторної пізнавальної діяльності студентів, формування їхніх професійних компетенцій. Особливого значення застосування сучасних методів і технологій навчання набуває саме в процесі підготовки майбутнього вчителя, зокрема математики.

Щоб учитель міг ефективно застосовувати сучасні технології навчання в процесі професійної діяльності, необхідно, щоб він не лише чув про ці технології на заняттях, а отримав досвід їхнього використання ще під час навчання в університеті. З цією метою викладання усіх дисциплін в університеті має здійснюватися з використанням продуктивних методів і активних технологій навчання.

Ми повністю згодні із Л. Ващенко, яка вважає, що інноваційне середовище окремого навчального закладу, наповнене інноваційними змістом і формами організації, забезпечує умови для формування нової якості професійної науково-педагогічної та управлінської діяльності, тим самим створює потужний потенційний ресурс для розвитку і професійної діяльності [1, с. 39].

У Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського переконані, що освітнє середовище педагогічного університету, зокрема факультету математики, фізики і технологій, має бути організоване таким чином, щоб стимулювати розвиток і саморозвиток кожного включеного в нього індивіда. Для цього в процесі викладання математичних і методичних дисциплін майбутнім учителям математики широко використовуються сучасні технології навчання. Зокрема, під час

лекцій – проблемний виклад, евристична бесіда, «мозковий штурм». На лабораторних заняттях з методики навчання математики – рольові ігри, на практичних заняттях з методики навчання математики, елементарної математики – інтерактивні технології навчання. Як відомо, інтерактивні технології навчання базуються на постійній активній взаємодії, взаємонавчанні учасників навчального процесу. При цьому і студенти, і викладач є рівноправними суб'єктами навчання.

Під час викладання дисциплін «Технології навчання математики» та «Передовий перспективний досвід» використовується метод проектів. викладачами кафедри алгебри і методики навчання математики в процесі підготовки За навчальним планом підготовки бакалавра дисципліни «Технології навчання математики» та «Передовий перспективний досвід» належать до дисциплін, що встановлює навчальний заклад. Їх доцільність в навчальних планах пояснювалася тим, що вивчення цих дисциплін сприятиме формуванню технологічних умінь майбутніх учителів математики вивчати, аналізувати, використовувати, різнобічно і критично оцінювати нові методи, прийоми, засоби навчання математики, педагогічний досвід вчителя. Досвід викладання даної дисципліни підтвердив це припущення.

Вважаємо, що важливою умовою формування професійної компетентності майбутніх учителів математики є участь в організації учнівських математичних олімпіад. Зокрема, студенти факультету математики, фізики і технологій ВДПУ залучені до організації та проведення Олімпіади геометричної творчості імені В. А. Ясінського. півфіналу та фіналу міжнародного чемпіонату з розв'язування логічних математичних задач.

Гарною традицією, яка сприяє формування професійної компетентності майбутніх учителів математики, є «Тиждень кафедри алгебри і методики навчання математики ВДПУ». У рамках цього тижня проводиться конкурс серед студентів-математиків «Конкурс педагогічного таланту», «Турнір із розв'язування математичних задач», зустрічі із видатними вчителями математики міста Вінниці та Вінницької області.

Висновки. Переконані, що одним із ефективних засобів розвитку професійної компетентності майбутніх учителів математики є відповідним чином організоване освітнє середовище ВНЗ, в якому створена система умов для особистісного і творчого розвитку усіх суб'єктів освітнього процесу.

Література. 1. *Ващенко Л.* Інноваційне середовище післядипломної педагогічної освіти / Л. Ващенко // Післядипломна освіта. – 2012. – № 1. – С. 37–40. 2. *Наконечна Л.Й.* Використання інтерактивних технологій навчання для формування професійної компетентності майбутніх учителів математики / Л.Й. Наконечна // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми // 36. наук. пр. – Випуск 33. - Вінниця : ТОВ фірма „Планер”, 2012. – С. 429-433. 3. *Наконечна Л.Й.* Використання проектного методу в процесі підготовки майбутнього вчителя математики / Л.Й. Наконечна // Сучасні інформаційні

технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми//Зб. наук. пр. –Випуск 42. -Вінниця, 2015. 4. *Раков С.А.* Формування математичних компетентностей учителя математики на основі дослідницького підходу в навчанні з використанням інформаційних технологій : автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / С.А. Раков. - Х., 2005. - 44 с.

УДК 37.013.2

*Проценко А.
г. Харьков, Украина*

РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Постановка проблемы. Современный мир – это мир новейших изобретений, в котором движется все чрезвычайно быстро и ничего не стоит на месте. Сложно было бы представить сегодняшнего человека без смартфона в руках, который помогает ему в абсолютно разных аспектах. Так точно и в педагогике – с каждым годом совершенствуется метод преподавания, где используют различные интеллектуальные игры, которые помогают заинтересовать студента, это и практические занятия, предполагающие взаимодействие всех членов группы, которые могут помочь углубиться в изучении той или иной темы, это разноплановые фильмы, благодаря которым информация фиксируется в памяти еще и с примерами. В педагогику, как и в другие отрасли нужно внедрять новые современные методы обучения, методы понятного донесения информации к человеку. Но, к сожалению, многие преподаватели, не желая развиваться лично, не стремясь достигнуть новых вершин, применяют такое же отношение и в педагогике. Зачастую, эти люди морально подавлены какими-то личностными проблемами, они попросту не ставят глобальных целей в плане усовершенствования методов преподавания. Современный учитель не может позволить себе прекратить обучение. Если он хочет идти в ногу с развитием мира, и быть лучшим в своей сфере деятельности, то должен продолжать учиться учиться. В наше время все меняется в считанные секунды. По этой причине методы обучения стареют и нуждаются в пересмотре. Преподаватель должен постоянно адаптироваться к изменениям в обществе и особенно адаптироваться к тому, как молодое поколение воспринимает этот мир. Также существует проблема отношений между преподавателем и студентом, то есть не всегда есть поддержка и взаимопонимание со стороны каждого. Преподаватели должны быть открыты для комментариев по поводу их методов и стратегий. Это может помочь им увидеть слабые стороны и избежать их в будущем.

Цель работы – проанализировать возможные пути совершенствования методов преподавания для воздействия на личность современного студента.

Изложение основного материала. Современный преподаватель – это прежде всего наставник. Это должен быть человек с видением и решимостью посвятить себя воспитанию будущего поколения. Потому что, недостаточно предоставить информацию, поскольку абсолютно все теперь можно найти в Интернете. Основная задача преподавателя – показать как использовать эту информацию и в каких и когда ситуациях ее применять. Главными критериями передачи информации остаются ясность, лаконичность и выбор самого способа передачи информации, которые будет подходить к аудитории.

Существует выражение «Одна картинка говорит больше тысячи слов», это значит, что одно лишь изображение может передать нам всю ту необходимую информацию. Человек имеет способность запоминать все с одного взгляда и мгновенно ухватывать наиболее главные моменты картины. Потому что, когда мы фиксируем взгляд на предмете или предметах, то формируем общее представление и распознаем смысл сцены. Рональд Ренсинг в своем исследовании «Восприятие сути сцены» наглядно описал основные моменты визуального восприятия, которое включает в себя не только восприятие отдельных объектов, но и их взаимное расположение и параметры. Поэтому всяческие инновационные методы передачи информации всегда могут помочь в изучении материала.

Настоящий преподаватель должен быть уверен в своей цели. А цель состоит в том, чтобы обеспечить получение студентами образования и понять, зачем им это нужно, отнестись к каждому с индивидуальным подходом. Часто считается, что интерес студента к образованию во многом связан с преподавателем. Хороший преподаватель показывает учащимся, что они могут сделать и что им нужно научиться делать то, что они не могут практиковать в данный момент. Преподавание должно быть постепенным, чтобы студенты могли видеть свой прогресс в достижении все более высоких уровней. Преподаватели важны в нашей жизни так же, как и родители. Они учат мудрости во всем. Они оказывают моральную поддержку и побуждают нас жить в этом обществе правильно и относиться ко всем одинаково. Они учат нас важности жизни и помогают прокладывают правильный путь, чтобы гарантировать то, что мы способны будем выжить в этом обществе. Они делают нас более осведомленными и обеспечивают надлежащий поток знаний от одного поколения к другому.

Но не менее важно, как, каким образом мы подключаемся к преподавателю. Одно из исследований показывает, что вместо обычного индивидуального и конкурентного способа обучения - совместное обучение, которое заключается в небольших взаимоподдерживающих, дополняющих друг друга учебных группах, улучшает нашу связь с наставником, расширяя нашу способность использовать советы и указания, которые он дает.

Роль преподавателя в жизни студентов также определяется как психологическая. Преподаватель - это также педагог и психолог, который должен читать эмоции студентов. Преподаватель должен постараться помочь ученикам преодолеть свои страхи. Преподаватели формируют ум учащихся и то, как они видят мир. Хороший преподаватель может вдохновлять, а плохой - убивать вдохновение. По этой причине роль преподавателя еще более значима, чем мы можем себе представить.

Выводы. Система образования не может оставаться на одном уровне. Более того, в современном обществе глубина знаний не играет главной роли, более важно быть гибким. В этом и состоит межпоколенческая проблема. Люди, которые находятся в одном временном пространстве, могут иметь абсолютно разное виденье чего-либо. Представители различных поколений имеют индивидуальную подачу, личностные приоритеты, сугубо свое мнение и свою позицию касемо интерпретации информации, в связи с этим у каждого формируются свои особенности мышления и восприятия. Но все же, всегда нужно оставаться при своем мнении и всегда отстаивать свою позицию, потому что каждый из нас это личность, которая несет особый вклад в этот мир.

Литература. 1. *Петрова Т.Г.* Значение роли преподавателя в процессе обучения студентов / Т.Г. Петрова, В.Ф. Кожевникова, М.В. Юрьева // Народное образование. Педагогика. – 2008. – №2. – 3с. 2.*Кудряшова А.В.* Роли преподавателя в процессе развития творческой самостоятельности студентов высших учебных заведений / Кудряшова А.В., Горбатова Т.Н. // Young scientist – 2015. – С. 581–583. 3.*Витвицкая Л. А.* Позиции преподавателя в процессе взаимодействия со студентами // Вестник ОГУ. — 2009. — № 9(103). — С. 24–25. 4.*Карпушкина Г.И., Ляпина И.Ю, Дьяконова К.С., Соколов Р.В.* Особенности восприятия информации современными российскими студентами // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 6-1. – С. 116-117.

УДК 378.225:004

*Пшенична О.С.
м. Запоріжжя, Україна*

ІНФОРМАТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ ЯК ЗАПОРУКА ЙОГО УСПІШНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Реформа галузі освіти стосується різних аспектів, серед яких виділяються реалізація компетентнісної парадигми, забезпечення якості вищої освіти, дотримання вимог академічної доброчесності. Ці проблеми логічно проектується на систему підготовки докторів філософії, яка є новим напрямом педагогічної науки і проходить етап становлення. Якщо ще недавно

навчання аспірантів було спрямовано переважно на їх наукове зростання, то сьогодні освітньо-наукові програми регламентують забезпечення оволодіння ними компетентностями, пов'язаними з майбутньою науково-педагогічною діяльністю. Запровадження інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) в усі сфери діяльності, визначає необхідність в оволодінні цими технологіями для ефективного здійснення педагогічної діяльності. В умовах інформатизації суспільства і освіти розвиненість у викладача інформатичної компетентності є невід'ємною вимогою часу. Інакше може статися так, що інформатична компетентність студентів буде вищою ніж у викладачів.

У зв'язку з цим метою статті є огляд особливостей застосування інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі вищої школи та визначення головних акцентів у формування інформатичної компетентності в майбутнього доктора філософії в галузі освіти.

Компетентність в галузі застосування ІКТ експертами програми «DeSeCo» відноситься до ключових, що важливі для всіх осіб незалежно від професії [6, с. 3]. Цей вид компетентності на сучасному етапі вивчає достатня кількість науковців і вони використовують значний спектр понять, з яких ми обрали термін «інформатична компетентність», погоджуючись з А. Хатько [4, с. 192]. Всі дослідження концентруються переважно на її формуванні у фахівців конкретної спеціальності (економістів, менеджерів, правознавців, перекладачів, тощо) і значна увага науковців націлена на формування інформатичної компетентності майбутніх вчителів (В. Жукова, І. Коробова, Л. Петухова, О. Семеніхіна, В. Шарко та ін.). Ми розглянули публікації, присвячені формуванню цієї здатності в майбутніх викладачів, оскільки вони відносяться до категорії науково-педагогічних працівників і найближчі до фахівців, які здобули ступінь PhD. Цю проблему розглядають Л. Дідух, В. Зіборова, Н. Кіяновська, А. Хатько, О. Яскевіч та ін.

Зазвичай інформатичну компетентність пов'язують з володінням комп'ютерною технікою та інформаційно-комунікаційними технологіями і розглядають в аспекті умінь роботи з інформацією. В. Зіборова конкретизувала види умінь, необхідних для опанування і використання інформації в педагогічній діяльності. Вона виділила технологічне мислення, аналітичні, проєктивні, прогностичні, рефлексивні уміння [1, с.65]. Розглядаючи інформаційну компетентність майбутніх викладачів іноземної мови, О. Яскевич характеризує її як «двовекторне» утворення. Один його напрям автор пов'язує з уміннями і навичками обробки та представлення інформації, а інший – із застосуванням «сучасних технологічних засобів» [5, с. 126]. А Н. Кіяновська загалом в ІКТ компетентності викладача виділяє цілу низку компетенцій, з яких в освітньому процесі, йому знадобляться інформаційна, технічна, мережна і телекомунікаційна, педагогічна [3, с. 4].

Розуміючи освітній процес як інформаційний, в якому викладач доносить до студентів нові відомості, ми погоджуємося з Н. Кіяновською, яка виділяє важливу для викладача здатність до пошуку необхідних ресурсів, їх критичного аналізу, «...узагальненню та структуруванню опрацьованих відомостей» [3, с. 5]. Особливо важливі ці уміння для молодих викладачів, які намагаються якнайширше представити теоретичний матеріал на лекції або в навчально-методичному виданні, що свідчить про не сформованість у них умінь роботи з інформацією – аналізу, узагальненню та опрацюванню. Одночасно хотілося б долучити уміння створювати різноманітні ілюстративні матеріали (схеми, рисунки, графіки, таблиці, інтерактивні та мультимедійні моделі). Завдяки такій наочності, можна досягти збільшення обсягу засвоєного матеріалу, стимулювання свідомого опанування сутності явищ та процесів, концентрації уваги завдяки візуальній різноманітності. Отже, аспірантам необхідно оволодіти уміннями пошуку, опрацювання, аналізу та представлення відомостей, а отже оволодіти інформаційними компетенціями.

В умовах постійного вдосконалення існуючих та швидкої появи нових апаратних і програмних засобів ІКТ викладач зі ступенем PhD, має бути налаштованим на опанування ними. Галузь високих технологій не стоїть на місці, постійно з'являються нові комп'ютерно-орієнтовані прилади та девайси, розробляються інноваційні програми. Частина з них безпосередньо орієнтована на освіту, а інша частина – має перспективи для використання в навчанні. Доречи перші інтерактивні дошки були орієнтовані на корпоративний сегмент, а зовсім не на освіту [2]. Сьогодні для навчання розроблені програми для інтерактивних дощок (ActivInspire, SMART Notebook, тощо), додатки для роботи з інтерактивним проектором (Easy Interactive Tools) і документ-камерою (MimioStudio, ArcSoft Application, тощо). Одночасно з'являються спеціальні та універсальні програми, якими викладачі можуть успішно користуватися за умови оволодіння ними. Наприклад, для підготовки векторних зображень можна застосовувати Diagram Designer і 3D-графіки Google SketchUp, а для розробки інтерактивної презентації – Articulate Storyline. Компетенції з опанування новими апаратними і програмними засобами ІКТ можна назвати інноваційно-технічними, вони є важливими для майбутнього здобувача ступеня доктора філософії.

На окрему увагу заслуговують мережні технології, які активно застосовуються в освітньому процесі. Це й повнофункціональні орієнтовані на навчання хмарні технології (LMS Moodle, Google Classroom, Class Flow, тощо) і вузькоспеціалізовані on-line середовища: хмарні сервіси розробки інтерактивних презентацій (Prezi, Sozi, тощо), віртуальні дошки (Scrumblr, Popplet), сервіси візуалізації інформації (Tagul, Wordle, тощо). Доступ до більшості цих сервісів і робота з ними можлива також за допомогою різноманітних девайсів, яким

віддає перевагу сучасна молодь. Отже, здобувачу ступені PhD в галузі освіти необхідно засвоїти уміння використання Internet технологій та хмарних сервісів – мережні компетенції.

Різноманітні додатки і сервіси, орієнтовані на освітній процес, на активну позицію викладача. Він виконує проектування і змістове наповнення освітніх продуктів, застосовує їх в своїй практичній діяльності, тобто здійснює методичне планування. При проведенні мозкового штурму для пошуку ідей можна використовувати віртуальну дошку Scrumbler, яку викладач заздалегідь підготував і сформулював завдання. Або наперед підготувати хмару слів для реалізації навчального прийому «Сіквейн». А розробка електронного курсу (в Moodle, Google Classroom, тощо) розглядається нами як педагогічне проектування, за допомогою якого отримується завершений продукт. До того ж важливо дотримуватися різноманітних психолого-педагогічних вимог до матеріалів, що розробляються. Отже, майбутньому доктору філософії необхідно засвоїти методичні компетенції розробки і використання електронних засобів навчання.

Отже, розглянуті можливості інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі доводять необхідність формування інформатичної компетентності в майбутніх докторів філософії в галузі освіти. Ця компетентність поєднує інформаційні, інноваційно-технічні, мережні та методичні компетенції, а для її формування доцільно до навчального плану включити дисципліну «Інформаційні технології в професійній освіті». Сформованість інформатичної компетентності дасть змогу доктору філософії в галузі освіти ефективно здійснювати педагогічну діяльність. До перспектив подальшого дослідження ми відносимо розробку тренінгів спрямованих на практичне засвоєння можливостей ІКТ в освітньому процесі.

Література. 1. *Зіборова В. В.* Формування інформаційної компетентності викладача. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. 2010. № 8 (195). С. 64–68. 2. История развития интерактивных досок: от меловых до интерактивных. DeLight 2000. URL : <https://www.delight2000.com/for-education/whiteboards-in-school/historyboard/>. 3. *Кіяновська Н. М.* Розвиток ІКТ-компетентності викладачів вищої математики в технічних ВНЗ України. Інформаційні технології і засоби навчання : електрон. наук. фахове видання. 2013. Т. 35. Вип. 3. С. 1–10. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2013_35_3_3. 4. *Хатько А. В.* Інформатична компетентність майбутніх інженерів-педагогів комп'ютерного профілю. Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. 2013. Вип. 7. С. 192–195. 5. *Яскевич О.* Теоретичний аспект формування інформаційної компетентності майбутніх викладачів іноземної мови. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. 2010. № 22

(209). С. 124–129. 6. *Rychen D. S., Salganik L. H.* Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society. Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations (DeSeCo). Göttingen, Germany : Hogrefe & Huber, 2003. P. 1–6.

УДК 37.013.2

*Терещенко К.
м. Харків, Україна*

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕМОКРАТИЧНОГО ТА АВТОРИТАРНОГО СТИЛЮ ВИКЛАДАННЯ

Постановка проблеми. Педагог грає важливу роль в житті кожної людини. Викладач відповідає за розвиток правильних принципів, цінностей, творчості, конструктивізму, впевненості, навичок, а також критичного мислення у людини. Стил викладання є дуже важливою складовою навчального процесу, оскільки він впливає на тягу студента до навчання. Розум студента подібний до чистого аркуша, де педагог може залишити враження через свій ефективний стиль. Педагог повинен постійно обмірковувати свій стиль викладання, включати нові зміни відповідно до потреб навчання, вміти знаходити сили, а також слабкості свого стилю викладання. Існують різні типи стилів, прийняті різними викладачами. Вибір того, який стиль буде використовуватися, є складним. Педагоги повинні розуміти, як кожен з них може впливати на навчання студентів, які переваги і недоліки мають кожен із стилів у своїх характеристиках. На це вказував і І.А. Зязюн, відмічаючи, що педагог «...не лише опановує педагогічну реальність, оволодіваючи системою професійних компетентностей зі спеціальності, але водночас усвідомлює себе суб'єктом професійної поведінки й дії, тобто формує свою професійну педагогічну позицію» [1, С.8].

Проблема визначення манери ведення навчального процесу є дуже актуальною в будь-який час. Саме тому важливо знати всі плюси та мінуси кожного з них. Метою роботи є аналіз та порівняння характеристик демократичного та авторитарного стилів викладання.

Виклад основного матеріалу. До вивчення стилів педагогічної діяльності проявили інтерес такі вчені, як А. В. Петровський, Н. Ф. Маслова, Я. Л. Коломинський, М. Ю. Кондратьєв, В. В. Шпалинський.

Романовський О.Г. відзначає, що авторитарний стиль є найсуворішим з усіх стилів управління. Цей стиль дуже жорстко контролює студентів. Міцний контроль над студентами робить дуже мало для підвищення мотивації [2]. Такий педагог накладає свої ідеали і концепції, не даючи студентам самим приймати рішення, як результат вони мають пригнічену творчість та не мають власної думки або просто бояться її висловити.

Оскільки дискусії не рекомендуються, студенти не мають можливості навчатися та практикувати комунікативні навички. Також вони повинні дотримуватися вказівок та правил, які висуває педагог. Авторитарний викладач ставить жорсткі межі та контролює.

Плюсом цього стилю є те, що студенти знають, як мають себе поводити на парі, як наслідок в аудиторії завжди діє дисципліна, вони не запізнюються та не переривають педагога. Але така дисциплінованість виникає виключно в результаті відчуття страху, а не поваги до викладача.

Цей стиль може бути дієвим в окремих випадках, але не варто його використовувати для навчального процесу всіх студентів.

Що стосується демократичного стилю навчання, як зрозуміло з назви, заснований він на демократичних принципах, саме тому вважається самим гуманним. Викладачі, які дотримуються принципів демократії в аудиторії, дають можливість своїм студентам навчатися в атмосфері творчості та розвитку критичного мислення, вони мають можливість навчатися на власних помилках. Педагог дає можливість висловити свою думку і поставити під сумнів кожен аспект навчання. Студенти відкриті для вербальної взаємодії і, як очікується, створюють щось нове, застосовуючи свої знання. Також викладач не створює межі, а залишає багато варіантів, щоб максимізувати результат. Ці принципи сприяють на розвинення незалежності студентів. Застосовуючи цей стиль педагог діє як керівник, а не як диктатор, саме це є головною відмінністю демократичного та авторитарного стилів. Також варто відмітити, що викладач ввічливо поводить себе зі студентами, але водночас підтримує дисципліну в позитивній манері.

Висновки. З вище сказаного варто відмітити, що стилі викладання мають різні характеристики. Те, що працює в одній ситуації, може закінчитися катастрофою в іншій. Існує дуже багато варіацій взаємодії студентів, тому варто застосовувати різні варіанти ведення навчального процесу та підлаштовуватися під ситуації, які можуть виникати. Головне для педагога розуміти, яку важливу місію він реалізує. Викладач повинен сприяти розвитку важливих характеристик серед студентів, а саме почуття відповідальності, співпраці, мужності, самооцінки, творчості, конструктивізму, позитивізму та навичок критичного мислення. Не просто так існує не один план дії в навчальному процесі, але саме на плечі педагога лягає велика відповідальність вибору стилю викладання. Головне для нього обрати дійсно ефективний стиль, щоб в майбутньому ми мали незалежне та освічене суспільство.

Література. 1. Зязюн І.А. Проблема самовизначення вчителя у контексті педагогічної дії // Інноваційні підходи до виховання студентської молоді у вищих навчальних закладах : матеріали Міжнар. Наук.- практ. Конференції (м. Житомир, 22-23 травня 2014 р.) / За ред. О. А. Дубасенюк, В. А.

Ковальчук. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – С. 8-20. 2. *Романовський О.Г.* Психологія управлінської діяльності лідера : навч. посібник / О. Г. Романовський О. С. Пономарьов, Т. В. Гура, А. Э. Книш, В. В. Бондаренко ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : Друкарня Мадрид, 2017. – 100 с. 3. *Фіцула М. М.* ПЕДАГОГІКА : навч. Посіб. / М. М. Фіцула. — 3-тє вид., стереотип. — К. : Академвидав, 2009. — 560 с. — (Серія «Альма-матер») 4. *Ягунов В.В.* Педагогіка: Навч. Посібник. – К.: Либідь, 2002. – 560 с.

УДК 378.091.3:373.5.04.3-051:73/76

Цзі Лей
м. Київ, Україна

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ХУДОЖНЬОГО СПІЛКУВАННЯ ЯК ЗАСОБУ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ОБРАЗОТВОРЧОГО МИСТЕЦТВА

Аналіз педагогічної теорії та практики свідчить, що художнє спілкування, здійснюване вчителем образотворчого мистецтва у процесі професійно-педагогічної діяльності, має свої специфічні функціональні особливості. Це, передусім, пояснюється тим, що педагог-художник не лише організовує продуктивну різноманітну взаємодію з учнями, а й сприяє їх естетичному розвитку та формує потребу дітей у повноцінному художньо-естетичному спілкуванні з мистецтвом.

Мета даної статті полягає у виявленні функціональних особливостей художнього спілкування як провідного засобу професійно-педагогічної діяльності вчителя образотворчого мистецтва.

Наукова рефлексія проблеми художнього спілкування представлена у сучасній літературі обмеженою кількістю наукових розвідок. Опосередковано досліджуваний проблематиці присвячені праці Л. Виготського, О. Леонтьєва, Є. Назайкінського, Є. Олесіної, Я. Пономарьова, О. Ростовського, О. Рудницької, Е. Сепіра, Г. Тарасова, Л. Феррари та ін., у яких спілкування розглядається як художня категорія, порушуються питання природи комунікативної функції мистецтва як своєрідної форми естетичного освоєння світу та особливого виду людської діяльності в системі художньої комунікації.

Художнє спілкування у наукових джерелах здебільшого досліджується у межах загальної теорії спілкування. Так, О. Леонтьєв розглядає мистецтво як специфічний вид або спосіб людського спілкування [3, с. 313]. Л. Столович вважає мистецтво саме засобом спілкування, і більш того, школою мистецтва спілкування [6, с. 318]. С. Пазиніч та В. Ковтун витлумачує художнє спілкування як процес взаємодії автора мистецького твору і глядача. На їх думку у цій процесуальності художнє спілкування створює умови для розвитку інтелекту, емоційної сфери у спосіб взаємовпливу людей один на одного опосередковано, тобто дистанційно. Іншими словами, художнє

спілкування характеризується емоційно-інтелектуальним зв'язком митця і глядача через художній твір, що несе в собі життєвий і естетичний досвід автора, його концепт світобудови [4]. На думку Ю. Борєва, художнє спілкування – це здійснення інтелектуально-емоційного творчого зв'язку автора та реципієнта; передача останньому художньої інформації, яка має певне відношення до світу, художню концепцію, сталі ціннісні орієнтації [1]. Цікавою є точка зору Ю. Перова, який зауважує, що художнє спілкування є процесом, у якому, у найбільш чистому, ідеальному вигляді, розвинених формах втілені риси і закономірності будь-якого соціального спілкування [5].

Ми поділяємо наукову позицію Т. Бреусової [2], згідно якої художнє спілкування розглядається як діяльність особливого роду, у процесі якої відбувається емоційно-інтелектуальний зв'язок художника та глядача через опосередковану ланку – художній твір, що несе у собі життєвий та художній досвід автора, інформацію про його художню концепцію світу та «засвоюється» глядачем через діалог. У педагогічному процесі художнє спілкування – це емоційно-інтелектуальна взаємодія вчителя та учнів, у ході якої останні оволодівають специфічними уміннями та навичками, які необхідні для самостійного ведення «діалогу» з витвором образотворчого мистецтва.

Отже, художнє спілкування виступає специфічною формою спілкування, у якому художній твір одночасно виступає як предметом, так і засобом спілкування. На думку Т. Бреусової, основною ознакою, що дозволяє віднести художнє спілкування до категорії педагогічного засобу, є наявність ряду педагогічних функцій: пізнавальної (знання, укладені в художніх образах, несуть в собі одночасно опис і оцінку висловлюваних в узагальненому вигляді конкретних життєвих ситуацій, переживань, уявлень про минуле, сьогодення і майбутнє); комунікативної (у процесі діалогу художника і глядача здійснюється чуттєво-емоційне спілкування, більш глибоке і різноманітне, ніж при обміні раціональними ідеями, пізнання різних аспектів життєвого світу); соціалізуючої (образи мистецтва, що втілюють людські уявлення про прекрасне і потворне, піднесене і низьке, трагічне і комічне, героїчне і повсякденне, дозволяють кожному коригувати власні уявлення і переживання); оцінної (якісна оцінка творів мистецтв на основі художнього смаку в процесі аналізу їх корисності, отриманого задоволення, відповідності культурним нормам тощо).

Ефективна професійно-педагогічна діяльність вчителя образотворчого мистецтва детермінується організацією «широкоформатного» художнього спілкування з дітьми, що, на нашу думку, забезпечується його наступними функціями у навчально-виховному процесі: інформаційною (оскільки у процесі спілкування передається інформація, яка закладена автором у витворі образотворчого мистецтва, при цьому учні мають можливість обмінюватися власними думками, висловлювати оцінні судження, засвоювати різноманітну образотворчу термінологію); перцептивною (адже витвір образотворчого мистецтва сприймається і вчителем, і дітьми як суб'єкт спілкування, як

співрозмовник); емоційно-експресивною (передбачає наявність в спілкуванні нерозривно пов'язаних компонентів експресії людини: інтонації, міміки, жестів; крім того яскраво виявляються усі відтінки почуттів учасників художнього спілкування); естетичною (у спілкуванні розвиваються здібності і вміння здійснювати естетичну оцінку образотворчого мистецтва, це виражається у сформованості певного рівня естетичного судження, ступеня розвиненості естетичного смаку, естетичної творчості).

Таким чином, можна зробити висновок про те, що художнє спілкування виступає діяльністю особливого роду. Йому характерні функції, які притаманні будь-якому виду людської діяльності. Крім того, художньому спілкуванню властиві й специфічні функціональні особливості: воно служить чинником утвердження самоцінності особистості; формує особистість у всьому багатстві її здібностей, потреб, орієнтацій її свідомості та самосвідомості шляхом залучення одних людей до цінностей інших, є засобом формування особистісних новоутворень (переконань, ідеалів, мотивів) і норм поведінки; розвиває духовну сферу особистості; надає особистості оброблену, організовану, скріплену художньою концепцією інформацію про світ, художньо-естетичну картину світу.

Література. 1. *Борев Ю.Б.* Эстетика / Ю.Б. Борев. – Москва : Издательство политической литературы, 1981 – 399 с. 2. *Бреусова Т.А.* Роль художественного общения в формировании духовных качеств личности младших школьников [Текст] / Т.А. Бреусова // Аспирантский вестник ОГПУ. – 2005. – №2. – С. 163-171. 3. *Леонтьев А.А.* Искусство как форма общения (к проблеме предмета психологии искусства) / А.А. Леонтьев // Психологические исследования, посвященные 85-летию Д.Н. Узнадзе / под ред. А.С. Прангишвили. – Тбилиси : Мецниереба, 1973. – С. 213-222. 4. *Пазиніч С.М.* Філософія художнього спілкування : моногр. / С.М. Пазиніч, В.І. Ковтун ; Харків. організація Нац. спілки художників України. – Харків : Савчук О.О., 2016. – 368 с. 5. *Перов Ю.В.* Художественная жизнь общества как объект социологии искусства / Ю.В.Перов. – Ленинград : ЛГУ, 1980. – 188 с. 6. *Столович Л.Н.* Красота, добро, истина : Очерк истории эстетической аксиологии / Л.Н. Столович. – Москва : Республика, 1994. – 464 с.

Маликов В.В.

ТОЛЕРАНТНОСТЬ КАК ЦЕННОСТЬ В НРАВСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ БРИТАНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Современный университет представляет собой разнообразную образовательную среду, в которой участвуют люди различного социального и этнического происхождения, пола, возраста, религиозных и других убеждений, и обладающие прочими характеристиками, которые отражают всё

разнообразие современного украинского общества и мира. Построение безопасной и дружелюбной рабочей и образовательной среды в университете является актуальнейшей задачей для достижения полной самореализации всех участвующих в учебном процессе людей.

Цель исследования: определить средства формирования толерантности как составляющей части нравственной культуры преподавателя в университетах Великобритании. Для этого автор проанализировал соответствующую практику 20 университетов и деятельность общественных организаций.

Важную роль в продвижении толерантности как ценности не только в университетской среде, но и в общественной сфере жизни в целом играют законодательные рамки. Согласно Акту равенства (Equality Act) [2], который вступил в действие в Великобритании с 1 октября 2010 года, возраст, пол, инвалидность, беременность и материнство, религия или убеждения, брак или гражданское партнерство, сексуальная ориентация и трансгендерность являются защищенными от дискриминации признаками. Действие Акта равенства и связанных с ним нормативных документов распространяется на каждое учебное заведение этой страны любого подчинения. А в числе обязательств университетов – положительные утверждающие действия, направленные на недопущение дискриминации и на создание равных возможностей и благоприятных условий обучения для всех людей, включая тех, кто имеет защищенные социальные характеристики, принадлежат к уязвимым социальным группам.

В инклюзивной политике университетов «равенство» определяется как отсутствие несправедливой социальной иерархии, основанной на возрасте, инвалидности, этнической принадлежности, пола, сексуальной ориентации и религии, а «разнообразие» – как наличие различных культурных традиций и идентичностей. Толерантность является ключевой ценностью и принципом для достижения инклюзии в учебном заведении.

Внедрение политики недискриминации в университете начинается и сопровождается мониторингом соответствующих вопросов среди его сотрудников и студентов. Мониторинг проводится ежегодно уполномоченными университетом комиссиями или комитетами равных возможностей. Данные мониторинга используются при заключении программ и стратегий равенства и разнообразия, в которых есть календарный план на несколько лет, и тщательно прописаны количественные и качественные показатели тех изменений, которые нужно достичь [5].

В вопросах гендерной чувствительности и достижение равенства мужчин и женщин британские университеты ориентируются на основанную в 2005 году Академическую сеть женщин в науке «Афина» (Athena SWAN charter) [1]. Именно по ее критериям определяются и вознаграждаются

лучшие практики в продвижении гендерного равенства в академической среде. С 2015 сеть расширила свой мониторинг гендерного равенства на всех сотрудниц и сотрудников университетов и все сферы образования и науки (до 2015 года только STEM), отслеживая успешность преодоления гендерно обусловленных барьеров в карьере как женщин, так и мужчин. В соответствии с их прогрессом университеты получают бронзовую, серебряную или золотую награду Athena SWAN. Это является одним из индикаторов достижений в планах и отчетах университетов и отдельных подразделений. Большинство из исследованных 20 ведущих университетов Великобритании имеют бронзовую награду (Ноттингемский университет – серебряную), хотя ситуация отличается по подразделениям каждого университета.

Относительно дискриминации по признакам сексуальной ориентации и гендерной идентичности, то авторитетным для британских университетов является Индекс равенства на рабочем месте (Workplace Equality Index) крупнейшей в Европе ЛГБТ организации Стоунвол (Stonewall). Так, университет Кардиффа сейчас занимает 11 место в рейтинге работодателей, которые обеспечивают равные возможности для своих ЛГБТ работников, а всего в сотне лучших работодателей есть 19 университетов [4, с. 5]. Оксфорд сотрудничает со Стоунволом в проведении соответствующих тренингов и исследований. Для лучших достижения лучших результатов, университеты принимают также участие в программе «Поборники разнообразия» (Diversity Champions) [4, с. 19–20].

Согласно результатам британских исследований [3], хотя знания об обустройстве учебного процесса для студентов с инвалидностью не обязательно подразумевают подготовку преподавателей как экспертов во всех случаях инвалидности, опыт играет важную роль. Такой опыт приобретается преподавателями посредством обучения и участия в форумах по инвалидности. Университет имеет все возможности для обмена информацией в педагогической среде. Это может принести пользу другим сотрудникам, предоставляя им доступ к информации о том, как справиться с определенными ситуациями в учебном процессе. Возможно, одним из способов облегчения этого процесса обмена информацией является создание информационного центра, доступного для всех и предоставляющего больше информации об учебных потребностях студентов с инвалидностью.

Таким образом, толерантность становится фундаментальной ценностью в нравственной культуре современного преподавателя благодаря ряду положительных действий. Среди них сознательное формирование политики недискриминации, разработка и продвижение стратегий равенства и разнообразия, включение соответствующих вопросов в этический кодекс университета, подготовка преподавателей к работе в разнородном социокультурном окружении посредством специального обучения, в т.ч. в

онлайн формі, надання інформаційних ресурсів і обмін досвідом. Такими засобами можна створювати гендерно чутливу і соціально доступну освітню середовище університету, сприяючи досягненню кращих результатів для всіх її учасників. Це також підвищить професійну компетентність майбутніх фахівців, а в результаті буде сприяти побудові суспільства рівних прав і можливостей в сучасній Україні.

Література. 1. ECU's Athena SWAN Charter Awards Handbook May 2015. 32 p. Available at: <https://www.ecu.ac.uk/wpcontent/uploads/2015/05/ECU-Handbook-26.05.15-FINAL.pdf> (accessed 01.05.2019). 2. Equality Act 2010. Available at: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/data.pdf> (accessed 01.05.2019). 3. Kioko V. K., Makoelle T. M. Inclusion in Higher Education: Learning Experiences of Disabled Students at Winchester University. International Education Studies. 2014. Vol. 7, No. 6. 4. Top 100 Employers 2019. The Definitive Guide to The Most LGBT-Inclusive Employers in the UK. Stonewall, 2019. Available at: <https://www.stonewall.org.uk/resources/top-100-employers-2019> (accessed 01.05.2019). 5. UCL Equality, Diversity & Inclusion Strategy 2015–2020. University College London, 2015. Available at: https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human-resources/files/edi_strategy_2015-2020.pdf (accessed 01.05.2019).

УДК 304+177

*Мищенко М.М., Фігурська В.С.
м. Харків, Україна*

МОРАЛЬНЕ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ ЛЮДИНИ: АКТУАЛІЗАЦІЯ ІДЕЙ ГУМАНІЗМУ ТА ПРОСВІТНИЦТВА В СУЧАСНИХ SOFT SKILLS

В сьогоденному світі, який демонструє потужний технологічний та інформаційний розвиток, залишаються актуальними питання, що ставили перед собою мислителі минулих епох. Це питання про сутність людини, її особисті якості, те, що робить людину людиною не в сенсі біологічного виду, а як соціальну та культурну особу. Доба Ренесансу з її філософією гуманізму, доба Нового часу з ідеями Просвітництва – заклали педагогічний та культурний фундамент становлення такої Людини. Цей фундамент непорушний і сьогодні, не зважаючи на зміну ціннісних орієнтирів.

Важливою складовою розвитку людини є її соціальне становлення. Велика частина еволюції пояснюється саме через соціальність. Через соціальний устрій, сталі правила взаємовідносин люди навчились будувати спільноти, де люди виконують різні обов'язки і займають різні щаблі. По сьогодні в суспільствах вирізняються різні соціальні прошарки, проте, на

відміну від давніх часів, високий соціальний статус не гарантує поваги оточуючих.

Який взаємозв'язок сьогодні мають особистісні якості людини та соціальний рівень? В сучасному світі інтернет-технологій та масових комунікацій будь-яка людина може набути достатньої публічності. Та чи буде така особа прикладом для наслідування, чи буде вона джерелом натхнення для людей? Ні, не завжди. Доба Відродження робила наголос на високих особистісних якостях людини, творчості та гідності. По сьогодні повагу викликають люди, що володіють такими якостями, хоча популярність також може пов'язуватися із скандалами та кітчем.

В різних історичних періодах здобути повагу та визнання оточуючих можна було наступним чином. В давні часи лідером був той, хто здатний захистити своїх близьких, хто турбувався, щоб жоден не залишився голодним, ділився здобиччю з плем'ям. Маємо вождя з високим статусом, який він заробив через добре ставлення та піклування про коло близьких. Часи змінювались, агрокультура набувала обертів, а люди будували сталі домівки, все менше покладаючись на випадкову здобич, все більше і більше розраховуючи на результати власної праці. Людина стала менш залежною від природи, але не одна від одної. Відбувається інтенсивний розподіл праці, розвиваються ремесла. Звичайно, бути майстром в одній сфері – справа добра, але за таких умов людина обмежена у спектрі можливостей. Так ні землероб, ні коваль не може захистити себе від набігу ворогів та бандитів. Простий народ міг довіритись сильному лідеру, який піклувався за благополуччя народу, був спроможний захистити людей, їх здобутки та врожай (трохи пізніше Т.Гоббс обґрунтує цим становлення держави). Гідність та високе положення мало сакральний сенс. Сучасність демонструє, що мають високий статус у суспільстві люди за різною діяльністю: депутати, бізнесмени, артисти, митці тощо. Зацікавленість ними обумовлена як їх особистими якостями, так і епатажністю та фінансовою впливовістю. Залишається актуальним така риса, як альтруїзм, меценатство, намагання зробити світ кращим, володіючи необхідними фінансовими та впливовими ресурсами, щоб творити добро. Люди поважають того, хто турбується, як і раніше, про спільноту. Ми знаємо Білла Гейтса як видатного генія з розробки програмного забезпечення, але, коли дізнаємось, що він віддає велику частину свого прибутку на благодійність, він дійсно перетворюється на приклад наслідування для інших; виступ відомої співачки надає нам радість, але ми не станемо шанувати її настільки високо, як дослідника, що презентує нову технологію лікування або обстеження важко хворих. Скандал вщухає, епатажність минає, добрі ж справи залишаються.

В розподілі вмінь та навичок на *hard skills* та *soft skills* міститься фундаментальна ідея про наявність у будь-якого професіонала окрім власне

професійних компетентностей, загальнолюдських якостей: етичних, комунікативних, креативних. Людина соціально активна, моральна і творча, ідеал якої прописували в своїх творах гуманісти Відродження, доповнюється ідеалом людини розумної з жагою до пізнання себе і світу доби Просвітництва. Для І. Канта моральне внутрішнє «повноліття» – це критичне мислення та слідування моральному статусу у відношенні до оточуючих. Такий статус базується на визнанні базисної цінності – людини. Наступна, промислова доба, корегує цінності, розташовуючи їх навколо понять економічного зиску та власного комфорту. Інформаційна доба кінця XX та початку XXI століття робить миттєво відомим будь який вчинок, як добрий, так і ні, виносячи на загальний розсуд. Становлення сучасної людини, таким чином, залишається взаємопов'язаним з загальними етичними категоріями. Необхідність soft skills – це наголос на соціальності та культурності людини незалежно від професії та сфери діяльності, а необхідність людяності та поваги до інших – це вимога до кожної особи, незалежно від публічності та статків.

Література. 1. *Кант И.* Сочинения в шести томах – [Под общ. ред. Л. Ф. Асмуса и др.] – М., «Мысль», 1966. (Акад. наук СССР. Ин-т философии. Философ. наследие). – Т. 6, 1966. – С. 27-35. 2. *Литвинов В.* Ренесансний гуманізм в Україні. – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2000. – 472 с. 3. *Шутилов В.* Перечень навыков soft-skills и способы их развития // https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml

УДК 378.035.91-057.87

*Редкозубова С.А., Недотона В.В.
г.Харьков, Украина.*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

В условиях динамических преобразований в социально-экономической сфере нашего государства остро стоит проблема воспитания новых кадров. Это обусловлено появлением новых требований к личности будущего специалиста. Решение возникающих задач требует поиска новых форм, нетрадиционных подходов к организации образовательной деятельности студентов в высших учебных заведениях, выявление эффективных механизмов становления будущих специалистов с позитивным мышлением. Совершенствование системы образования, должно быть направленным не только на формирование профессиональных качеств, но на личностное развитие, прежде всего, на становление позитивного мышления у студентов. На протяжении 2013-2014 годов на базе 5 технических вузов Харькова проводился педагогический эксперимент, в котором приняло участие 248

студентов. Среди прочих личностных качеств исследовался уровень развития позитивного мышления у студентов. Результаты показали, что способность к реализации в поведении стратегии и тактики этически адекватного общения недостаточно сформирована у 72,59% и почти отсутствует у 18,54% респондентов, что доказывает актуальность нашего исследования [1]. Проблема формирования позитивного мышления связана с важными научными и практическими задачами, стоящими перед высшей школой и обусловлена рядом факторов. Ряд исследователей проблему развития личности рассматривают путем формирования позитивного мышления, что соответственно способствует успешности будущих специалистов в высших учебных заведениях и в будущей профессиональной деятельности. Среди ученых, труды которых посвящены выше определенной проблеме следует назвать И. Бежа, В. Бойко, А. Зязюна, А. Пономарева, В. Синельникова, А. Черкашина, А. Романовского и др. Но с нашей точки зрения, в настоящее время в трудах отечественных и зарубежных ученых недостаточно определены теоретические аспекты формирования позитивного мышления будущего специалиста, что определило тему нашего исследования.

Цель исследования заключается в теоретическом рассмотрении некоторых аспектов формирования позитивного мышления будущих специалистов в высших учебных заведениях.

В психологии есть понятия: позитивное мышление, позитивное утверждение, позитивный настрой. Эти понятия сейчас популярны и актуальны, как в научном, так и в бытийном познании. Существует ряд упражнений на развитие позитивного мышления. Каждый человек, в том числе и студент, может выбрать для себя соответствующие своему характеру и ситуации определенное упражнение и пользоваться этим, развивая в себе позитивный настрой. Например: повторяйте свое позитивное утверждение, как можно чаще, общайтесь с позитивными людьми. Многие люди, в том числе и студенты, с детства получали негативные установки. Родители воспитывали их так, как были воспитаны сами. Наступило время, когда нужно менять стереотипы. Детям нужно как можно чаще говорить: «Ты замечательный, ничего не бойся, у тебя все получится! Ты должен быть счастливым и успешным!». Это и есть позитивное мышление и позитивное воспитание. Позитивное мышление – это склонность к видению положительных моментов в любой ситуации [2]. Позитивно мыслящие люди не прячут голову в песок, убегая от проблем; они признают негативные аспекты ситуации, но предпочитают сосредотачиваться на положительных аспектах и возможностях выхода из конкретной неприятной ситуации. Позитивное мышление не в том, чтобы не замечать негатива. Позитивное мышление - один из важнейших инструментов и важный этап в развитии личности, залог делового успеха, межличностной и внутренней гармонии [3].

При этом, позитивное мышление должно быть реалистичным, конструктивным и ответственным. Если вам нездоровится, у вас высокая температура и тяжелый кашель, вы можете свое состояние интерпретировать по разному, от «Ужас, я умираю» до «Все в порядке, начинаю лечиться». Второе, позитивное отношение - полезнее и для здоровья, и для души. Однако, рассказывать себе и другим, что это вообще все ерунда, отказываться полоскать горло и сидеть не одетым на сквозняке - это другое. Бесспорно, сила мысли присутствует в позитивном мышлении, ей отводится определяющая роль в этой теории: все, о чем мы думаем, сбывается, мысль, которая повторяется не один раз, материализуется. Но среди этих всех плюсов есть и свои минусы. Привыкая «мыслить позитивно», люди отказываются от своих базовых чувств – злости, печали, страха. При этом чувства никуда не деваются, они остаются заблокированными в теле. К примеру, вас толкнули в транспорте или начальник незаслуженно раскритиковал вашу работу. Разозлиться в подобных ситуациях – вполне нормально. Но что происходит, когда вы считаете, что злиться неправильно, и подавляете свою злость? Через время вы вдруг срываетесь на своих детей или в аффекте вступаете в серьезный конфликт с мужем. Некоторые люди настолько привыкают подавлять негативные чувства, что они «выходят» через тело. Лишний вес, язва желудка и другие проблемы желудочно-кишечного тракта, инфаркты, неврозы, психозы – это все последствия подавленных эмоций[4]. Наши чувства — внутренний индикатор, который отражает наше отношение к какой-то проблеме. Отказавшись признать свое право на грусть, гнев и страх, мы не перестаем ощущать их. Мы просто обманываем самих себя и постепенно перестаем понимать, что же на самом деле ощущаем в той или иной ситуации. Это сбивает с толку, мешает адекватно оценивать обстоятельства и самостоятельно принимать решения. Мы превращаемся в рабов оптимизма[2]. Рассмотрев различные подходы в теории позитивного мышления, мы полностью разделяем мнение А.Черкашина, что «позитивное мышление будущего специалиста-лидера представляет собой высший познавательный процесс, который позволяет личности формировать позитивное восприятие нового знания на основании творческого отражение взаимодействия с окружающим миром» [5, с. 26].

Таким образом, позитивное мышление будущего специалиста представляет собой высший познавательный процесс, который позволяет личности формировать позитивное восприятие нового знания на основании творческого отражение взаимодействия с окружающим миром и преобразования в собственный образ существования. Учитывая сложность формирования позитивного мышления во время обучения в высшем учебном заведении необходимо внедрение комплексного междисциплинарного подхода, где будут

содержаться наработки ученых в разных направлениях научного исследования личности будущих специалистов.

Перспективным направлением дальнейшего исследования считаем дальнейшую теоретическую и практическую разработку основ формирования позитивного мышления будущих специалистов в высших учебных заведениях Украины.

Литература. 1. *Гура Т. В.* Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / Т. В. Гура, І. В. Костиця // Науковий огляд = Scientific review. – 2016. – № 11 (32). – С. 89-106. 2. *Карвасарський Б.Д.* Психотерапія. – М., 1985. – 146 с. 3. *Ахмедов Т.И.* введение в общую психотерапию: [учебное пособие]/ Тарихэл Ахмедов. – М.: АСТ; Харьков: Торсинг, 2005. – 414-416 с. 4. *Пезешкиан Н.* Позитивная психотерапия: Теория и практика метода. Франкфурт, 1977. – 234 с. 5. *Черкашин А. І.* Методологічні аспекти формування позитивного мислення особистості майбутніх фахівців-лідерів у вищих навчальних закладах / А. І. Черкашин // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2016. – № 2. – С. 20-29.

УДК 354: 378.11

*Грень Л.М.
м. Харків, Україна*

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Необхідність міжнародного співробітництва у сфері професійної (професійно-технічної) освіти викликана потребами сучасного економічного, соціального, політичного розвитку країни. Мобільний, конкурентоспроможний, висококваліфікований робітник є основою економічної стабільності держави. «Консолідація зусиль органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, роботодавців, науковців і громадських об'єднань має на меті забезпечити подальший розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти, підвищити її престижність» [2, с. 79].

Основна мета статті. Довести необхідність розвитку міжнародного співробітництва у сфері професійної (професійно-технічної) освіти як фактора інтеграції національної системи освіти у світовий освітній простір та підвищення конкурентоспроможності кваліфікованих робітників України на міжнародному ринку праці та послуг.

Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих результатів. У Статті 52 «Міжнародне співробітництво в системі професійно-технічної освіти» Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» вказується, що «органи управління освітою, установи професійно-технічної освіти, професійно-технічні навчальні заклади, їх засновники мають право укладати договори про співробітництво, встановлювати відповідно до законодавства прямі зв'язки з навчальними закладами зарубіжних країн, міжнародними організаціями, фондами тощо. Держава сприяє міжнародному співробітництву установ професійно-технічної освіти, професійно-технічних навчальних закладів, виділяє їм відповідні валютні асигнування, звільняє від оподаткування, сплати мита та митного збору за навчальне, виробниче обладнання та приладдя, яке надходить з-за кордону і призначене для використання у навчально-виробничих цілях» [3, с. 79].

Механізм управління розвитком у сфері міжнародного наукового співробітництва України в галузі вищої, професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема, присвячені наукові роботи П. Алієвої, Т. Антонюк, В. Гриньової, С. Домбровської, Р. Козаченка, В. Мороза, О. Попової, О. Романовського та інших дослідників. Професійно-технічна освіта (ПТО) як складова системи освіти України є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури. З метою подальшого розвитку, функціонування і вдосконалення системи ПТО, Україна бере участь у міжнародних проектах, завдяки яким проведено ряд інноваційних реформ з управління у сфері ПТО й організації навчально-виробничого процесу, і завдяки яким професійні технічні училища (ПТУ) отримали більше можливостей щодо ефективного і автономного прийняття управлінських рішень. Такі міжнародні проекти, як: Проект «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні» (перший етап проекту (2005 – 2009 рр.), другий етап проекту (2010 – 2012 рр.; донор проекту – Канадське агентство міжнародного розвитку; пілотні області проекту: Дніпропетровська, Рівненська, Закарпатська); Проект «Забезпечення доступу дітей-сиріт до якісної професійної освіти і навчання» (тривалість проекту – 2011 – 2013 рр.; донор проекту – Антикризова гуманітарна програма Міжнародного фонду «Відродження»; пілотні області проекту: Львівська, Івано-Франківська, Рівненська, Чернігівська, Запорізька та Дніпропетровська); Проект «Навички для працевлаштування» (тривалість проекту – 2012 – 2016 рр.; донор проекту – Канадське агентство міжнародного розвитку;

пілотні області проекту: Київська, Львівська та Івано-Франківська); Проект «Покращення системи професійно-технічної освіти шляхом

прогнозування і адаптування вмінь та навичок, соціального партнерства та оптимізації використання ресурсів» (І етап проекту – листопад 2011 – березень 2012 рр.; ІІ етап проекту – квітень 2012 – грудень 2012 рр.; донор проекту – Європейський Фонд Освіти; пілотні області проекту: Дніпропетровська область); Проект Twinning «Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти та навчання у відповідності до політики Європейського Союзу щодо навчання впродовж життя» (тривалість проекту – 21 місяць (з 16 січня 2013 по 15 жовтня 2014 рр.); донор проекту – Представництво Європейського Союзу). Продовжується співпраця з Європейським Фондом Освіти. У рамках реалізації «Туринського процесу», який передбачає аналіз систем професійної освіти і навчання країн – партнерів ЄФО, заснованих на зборі статистичних показників, підготовлено звіти України у галузі професійної освіти і навчання. Завдяки реалізації проектів, розроблена стратегія та бізнес-план навчального підприємства в кожному пілотному професійно-технічному навчальному закладі за участю учнів, викладачів та представників соціальних партнерів; виготовлено та/або закуплено робочий одяг та форми для учнів з числа соціально-вразливих верств населення, які працюють на навчальних підприємствах; українська система ПТО має можливість впроваджувати досвід зарубіжних країн щодо визначення потреб економіки регіону у робітничих кадрах. Реалізація проектів також сприяє процесу реформування національної системи освіти у відповідності до політики Європейського Союзу щодо навчання впродовж життя, зміцненню потенціалу Міністерства освіти і науки України в ефективному застосуванні Національної рамки кваліфікацій (НРК) та розвитку елементів забезпечення якості з метою гарантування найвищої якості у галузі професійно-технічної освіти та навчання відповідно до європейських стандартів. На переконання Т. Антонюк, «загальна підтримка підвищення мобільності студентів, викладачів, науковців та адміністративних працівників, бажання всіх причетних до освіти усунути будь-які перепони щодо вільного пересування суб'єктів освіти забезпечать українській системі освіти істотне підвищення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг та посилять роль освіти в суспільних перетвореннях» [1, с. 154].

Висновки з дослідження й перспективи подальших розробок: 1. Неабияку роль у підвищенні якості професійної підготовки кваліфікованих робітників відіграє участь у спільних міжнародних проектах. 2. Посилення національного характеру освіти є першочерговим завданням у процесі міжнародного співробітництва та інтеграції в світовий освітній простір. Перспективним напрямом вважаємо аналіз процесу співпраці українських ПТНЗ із зарубіжними професійними закладами освіти.

Література. 1. Антонюк Т. Міжнародне співробітництво та інтеграція у галузі освіти як важливий фактор конкурентоспроможності української

освітньої системи / Т. Антонюк // Наукові записки. – Вип.21. – С.149-155. 2. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту». – Режим доступу: https://taxlink.ua/ua/normative_acts/zakon-ukraini-pro-profesiyno-tehnichnu-osvitu/ 3. Грень Л.М. Державне управління розвитком професійно-технічної освіти: аналіз тематичного спрямування наукової літератури / Л.М. Грень // «Інвестиції: практика та досвід». – № 5. – 2018. – С. 79-84.

УДК 378.014:351

*Гура Т. В., Мороз В.М., Спичак А.С.
м. Харків, Україна*

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА РОЗВИТКУ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ: ЗАРУБІЖНІ ПІДХОДИ

З огляду на сучасний етап розвитку інклюзивного процесу в Україні вважаємо безперечним той факт, що наша освіта буде інклюзивною тільки в тому випадку, якщо ідея інклюзії буде осмислена і прийнята на державному і суспільному рівні. Аспекти розвитку дітей з особливими потребами стосуються багатьох важливих напрямків, зазначених у Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020». До цих основних напрямків належать: реформа системи соціального захисту; реформа системи охорони здоров'я; реформа освіти; програма розвитку для дітей та юнацтва та ін. [1]. Державна політика забезпечення підтримки дітей та молоді з особливостями психічного і фізичного розвитку визначається у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, як один із пріоритетних стратегічних напрямів розвитку освіти [2]. В. Мороз вказує, що серед важливих проблем, які потребують першочергового вирішення, Стратегія визначає недостатній рівень соціально-правового захисту учасників навчально-виховного процесу, відсутність цілісної системи соціально-економічних стимулів у педагогічних і науково-педагогічних працівників. Безумовно, кожен із цих напрямів у контексті необхідності вдосконалення державної політики у галузі освіти та державної кадрової політики заслуговує на увагу дослідників [3]. Тому для державної політики України в цьому сенсі буде дуже корисним досвід розвинутих зарубіжних країн. У різні історичні періоди в різних країнах використовувалися різні підходи і моделі організації інклюзивної освіти та управління нею. Дослідженню сутності інклюзії та особливостей управління інклюзивною освітою значну увагу приділяли зарубіжні вчені, зокрема Б. Бенеті, Т. Бут, А. Колупаєва, С. Єфімова та інші.

Метою нашого дослідження є аналіз державних підходів до управління інклюзивною освітою в розвинутих країнах світу.

У передових країнах Західної Європи, починаючи з 70-х років ХХ ст., відбувалася перебудова системи спеціальної освіти та державного управління

нею. Основним її напрямом як політики у цілому, так і реалізації освітнього процесу стала інклюзія на засадах інтегрованого навчання, яка розглядалася як основна форма здобуття освіти дітьми з особливостями розвитку [4]. Основою інклюзивної освіти є ідеологія, що виключає будь-яку дискримінацію дітей, припускає створення спеціальних умов для дітей, які мають особливі освітні потреби. Так, в педагогіці Швеції в 70-х роках з'явилося поняття «нормалізація», що стало відповідною основою концепції організації навчання дітей, які потребують особливої уваги. Концепція нормалізації базується на таких ключових положеннях про забезпечення рівності прав щодо здобуття освіти дітьми з особливостями розвитку, а саме на визнанні того, що така дитина: - має однакові для всіх дітей потреби, головна з яких - потреба в любові та обстановці, яка стимулює її розвиток; насамперед дитина, і тому повинна вести життя, найбільшою мірою наближене до нормального; має проживати у рідному домі й обов'язком місцевої влади є створювати необхідні умови для того, щоб дитина мала змогу виховуватися в сім'ї; мала можливість вчитися, як і всі діти, і здобути освіту, якими б важкими не були порушення її розвитку [5]. Ця концепція була схвалена й зазнала розвитку в США і Канаді і стала стратегією впровадження інклюзії як основного напрямку, загальноприйнятої соціальної моделі - нормалізації. Під впливом громадянських рухів у США кінця 60-х - початку 70-х рр. XX ст., які відстоювали рівні освітні права всіх дітей, у тому числі й дітей з особливими потребами, було прийнято Закон, названий згодом «Акт про освіту осіб з особливими потребами» (Individuals with disabilities education act, 1975) [6]. Аналогічні закони ухвалили парламенти багатьох європейських країн та інших держав. По суті, модель «нормалізації» трактувала, що дитина має бути готовою для прийняття її школою і суспільством. Поряд з цим, як підкреслюють деякі дослідники, нормалізація не враховувала широкого спектру індивідуальних відмінностей, що неминуче викликало питання про визначення норми [5]. У Голландії у 80-х роках з метою реалізації політики нормалізації в масовій школі м. Амстердама був проведений експеримент по залученню дітей з порушеннями розвитку до навчання. Цей експеримент, з точки зору досягнень сучасних моделей реалізації освітньої політики для осіб з особливими потребами, є класичним прикладом так званої механічної інтеграції, коли де-юре реалізовується право на здобуття освіти, а де-факто - воно порушується [6]. Результати цього невдалого експерименту спонукали науковців і політиків до розробки нових принципів формування освітньої політики та знаходження більш ефективних моделей організації освіти дітей з особливими потребами. Нею стала так звана «соціальна модель», яка не передбачає обов'язкової готовності людини до участі в житті сім'ї, навчання у школі та подальшій роботі. В основу цієї моделі була покладена ідея необхідності адаптації середовища до

можливостей людини, створення системи соціальних зв'язків і розвитку тих здібностей учня, які можуть бути затребувані там, де він проживає, навчається і працює (функціональний підхід до навчання). За свідченням відомого вченого у цій галузі Х. Волкера, до 80-х років XX століття така система освіти ставала дедалі більш диференційованою та сегрегаційною, поділяючи людей у суспільстві на категорії, в тому числі і в системі міжособистісних відносин, за ознакою соціальних відмінностей [6].

Таким чином, у світовій практиці існує кілька моделей реалізації освітньої політики навчання дітей з особливими потребами, які спрямовані на розвиток таких дітей. Результати аналізу досвіду впровадження інклюзивної освіти в розвинутих країнах Європи дають можливість стверджувати, що у європейських країнах спеціальні заклади освіти функціонують і надають допомогу дітям з обмеженими можливостями здоров'я, однак вони не є сегрегативними осередками. «Кордони» між спеціальною та загальною освітою прозорі, не явні, країни з демократичним устроєм пропагують цінності громадянського суспільства, ідеї рівноправ'я, толерантності та інклюзії. Освітнє законодавство європейських країн визнає право батьків на вибір навчального закладу для своєї дитини, регламентує функціонування спеціальних та інклюзивних закладів. На сьогодні у Європі відбувається різке скорочення спеціальних закладів як за кількістю, так і за видами спеціалізації, спостерігається тенденція до повного переходу на навчання дітей з особливостями розвитку в інклюзивних закладах. Інклюзивна освіта дослідниками розглядається як щабель до побудови інклюзивного суспільства.

Література. 1. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» схвалена Указом Президента України № 5/2015 від 12 січня 2015 року [Електронний ресурс] / Матеріали офіційного сайту «Законодавство України». – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#n10> 2. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25 06. 2013 р. № 344/2013 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> 3. Мороз В. М. Державне управління розвитком професійного потенціалу науково-педагогічних кадрів: аналіз стану та напрями стимулювання / В. М. Мороз // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2014. – № 2. – С. 58-66. 4. Декларация социального прогресса и развития; резолюция 2542 (XXIV Генеральной Ассамблеи ООН от 11.12.1969 г. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/socdev.shtml 5. Daniels, H. Special educational needs and inclusion in a broader context. Learning Needs and Difficulties Among Children of Primary School age: definition, identification, provision and issues / Daniels H. and Porter J. Bath //

Инклюзивное образование: практика, исследования, методологии: сб. Материалов II Международной научно-практической конференции – М.: МГППУ, - 2013 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://edu-open.ru/Default.aspx>. 6. Інклюзивна школа: особливості організації та управління: Навчально методичний посібник / Колупаєва А.А., Софій Н.З., Найда Ю.М. та ін. За заг. ред. Даниленко Л.І., — К.: 2007. — 128 с.

УДК378.035.91-057.87

*Черкашин А.И., Костыря И.В., Демко А.С.
г. Харьков, Украина*

ПУТИ ДОСТИЖЕНИЯ КАРЬЕРНОГО УСПЕХА

В современном обществе остро стоит проблема стремления к карьерному успеху в профессиональной деятельности, но не каждый человек может полностью сосредоточиться на карьерных замыслах и уметь составлять четкие планы достижения успеха. Конкуренция в социальных и трудовых сферах стимулируют устремленность деятельного специалиста к достижению высокого социального статуса и карьерного успеха в своей профессиональной сфере. Современные исследователи стремятся рассматривать карьеру и карьерный рост в контексте перемен, которые непосредственно затрагивают организацию, ее работников и окружающую среду, в которой действует эта организация. Мы согласны с мнением И. Штученко, что в начале карьерного пути молодым людям необходима помощь в определении целей, смыслов, потребностей определяющих профессиональное становление, осознание карьерных ориентаций и оценок жизненного успеха. В студенческом возрасте особенность карьерных ориентаций проявляется в низком уровне их осознания. Важной предпосылкой успешной реализации карьерных решений студентов является гармоничная система карьерных ориентаций, которая заключается в принципах формирования жизненных целей и планов, осознании и соотнесении этих принципов с индивидуальными особенностями студентов [1]. Как показали исследования, проведенные среди студентов технических университетов Харькова, такие личностные характеристики как целеустремленность, настойчивость, деловитость, трудолюбие и др., без которых не возможно прийти к успеху в профессиональной деятельности, сформированы у выпускников в недостаточной мере [2]. Это обстоятельство подчеркивает остроту проблемы и доказывает актуальность темы нашего исследования.

Целью статьи является выявление наиболее оптимальных путей и методов построения успешной карьеры у молодых специалистов в профессиональной деятельности.

Полноценная карьера — это сбалансированное соотношение взаимодействия процессов внутреннего развития человека и его внешнего

движения в освоении социального пространства. При этом внутреннее развитие - включает профессиональный рост человека как приумножение его знаний и навыков, изменение его влияния в среде, рост престижа в глазах подчиненных или коллег, повышение уровня благосостояния. Внешнее движение - фиксирует достигнутые в развитии результаты и сопровождается освоением человеком определенных ступеней, например, движением по должностным позициям, разрядам квалификационной лестницы, статусным рангам, уровням материального вознаграждения. Стремление человека управлять своей карьерой объясняется тем огромным значением, которое имеет карьера для его жизнедеятельности. Карьера выступает в роли своеобразного контекста трудовой жизни человека, структурируя его трудовой опыт последовательностью определенных ступеней, благодаря чему профессиональная жизнь видится не сплошной бессвязной массой действий и событий, а приобретает вид развития, упорядоченного этими ступенями. Управление карьерой затрагивает такие важные проблемы, как удовлетворенность персонала работой в организации и связанную с этим производительность труда; преемственность профессионального опыта и культуры корпорации; обеспечение бесперебойного и рационального замещения ключевых должностей; адаптивность и маневренность в условиях быстрых изменений в содержании и разделении труда, в условиях кризисов; наконец, оно связано с вопросами внутреннего роста профессионального потенциала работников и внешнего роста организации.

Многочисленные исследования, посвященные теории и практике поведения работников в организации показывают, что чем больше люди хотят и получают, тем больше они желают иметь голос в процессе управления бизнесом. Эта тенденция заметно усилилась в конце 20 столетия, поставив в ряд наиболее актуальных, проблему создания баланса централизации и делегирования с одной стороны, а с другой увязки потребностей и желаний работников организации [3]. Управление по целям способствует созданию указанного баланса. Эта новая концепция управления организацией сместила устоявшиеся акценты, не оставлявшие работникам свободы модификации своей трудовой деятельности, привнесения самими работниками идей в технологию исполнения работы. В ее основе лежит рассмотрение и анализ индивидуальных потребностей работника, которые вытекают из его особенностей личности, собственного имиджа. Эти потребности стыкуются с производственным климатом [4].

Карьера занимает важное место в структуре потребностей современного человека, оказывая тем самым влияние на его удовлетворенность трудом и жизнью в целом. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, удовлетворение его высших психологических потребностей, таких, как потребность в самореализации, в уважении и самоуважении, в успехе

и власти, потребность в развитии и расширении пространства судьбы. Желание человека оптимизировать карьерное развитие с помощью управления связано еще и с особенностями нынешней ситуации в развитии современного общества. Демократизация способствует созданию условий для свободного самоопределения, самореализации каждого человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества. Но эта свобода порождает конкуренцию, которая ставит перед каждым человеком проблему его конкурентоспособности, достижения личных успехов на фоне опережения других.

Таким образом, наиболее оптимальными путями и методами построения успешной карьеры у молодых специалистов в профессиональной деятельности являются: управление по целям, которое способствует созданию баланса между централизацией и делегированием полномочий работникам со стороны руководства и увязкой потребностей и желаний работников этой организации; учет индивидуальных потребностей работников, которые вытекают из особенностей их личности и имиджа; демократизация общества, которая способствует созданию условий для свободного самоопределения, самореализации каждого человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества.

Литература. 1. *Штученко І. Є.* Кар'єрні орієнтації як складова кар'єрного рішення студентів технічних спеціальностей / І. Є. Штученко // Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. 21-22 квітня 2015 р., м. Хмельницький. – Хмельницький : ХНУ, 2015. – С. 45-46. 2. *Гура Т. В.* Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / Т. В. Гура, І. В. Костира // Науковий огляд = Scientific review. – 2016. – № 11 (32). – С. 89-106. 3. *Эйкафф Д.* Перезаряди карьеру. Встряхни связи, навыки, достоинства и, наконец, стань тем, кем хотел / Джон Эйкафф. – М.: ЭКСМО, 2016 – 272с. 4. *Маркел А.* Искусство радикальной трансформации жизни и карьеры / Адам Маркел; пер. с англ. А. Сатунина; - М.: Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, 2016. – 336 с,

УДК378

*Каблаш В.В., Голодна А.С.
м. Харків, Україна*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ, ЯК ХАРИЗМАТИЧНОЇ ОСОБИСТОСТІ

У зв'язку з постійними змінами в освітній сфері, проблема формування молодого викладача як харизматичної особистості стає все більш актуальною для вищої освіти. Маючи уявлення про те, як формується особистість в

професійному середовищі, молодий фахівець може заздалегідь підготувати себе до цих змін. Але ми не можемо забувати, що фахівець тільки входить в цю середу, і він в будь-якому випадку стикається з різними труднощами. На основі досліджень Носенко Є.Л., Леонтьєва А.Н., Оксфорда Р.Л. та інших, ми виділили деякі соціально-психологічні чинники, з якими стикається молодий фахівець в процесі формування себе як професіонала. Це такі фактори, як: соціалізація, стресостійкість, імідж, комунікативність, творче мислення, переключення.

Проблему формування особистості молодого фахівця як харизматичної особистості розглядали такі вчені, як: Романовський О.Г., Книш А.Є., Носенко Є.Л., Леонтьєв А.Н., Оксфорд Р.Л., Санатулова А.Ш., Рошка Г.Н. та ін.

Харизма не формується миттєво. Це процес, який займає певний проміжок часу. Він знаходиться у взаємозв'язку з бажанням особистості себе міняти. Ми не можемо її виміряти в більшій чи меншій мірі, але бачачи харизматичну людину, ми розуміємо, що вона виділяється з групи.

Ми припускаємо, що формування молодого викладача як харизматичної особистості, не має в своїй основі певного переліку ознак. Але базовими аспектами ми можемо виділити соціально-психологічні якості, під якими ми розуміємо соціалізацію молодого викладача(соціальне середовище перебування фахівця) і особистісні якості(подолання (усунення) «слабких місць»).

Харизма є тим, що виділяє людину з соціальної групи. Певні якості, що відрізняють особистість [4]. Харизматична людина наділена авторитетом, заснованим на виняткових – інтелектуальних, духовних або інших якостях особистості [3]. Беручи до уваги дані визначення, ми можемо припустити, що формування харизматичної особистості починається з того моменту, коли вона (особистість) усвідомлює потребу у своєму всебічному розвитку. На цьому етапі на перший план виходить фактор соціалізації. Це реалізовується тому, що молодий викладач входить в професійне середовище. Як ми знаємо, в процесі соціалізації людина освоює певні норми поведінки, характерні для соціального середовища (в даному випадку професійного) [3]. Коли фахівець тільки потрапляє в цю середу, він опиняється під певним тиском з декількох сторін: колеги (різної статі і віку), студенти і керівництво. У цей момент фахівець повинен швидко налаштуватися і переключатися. Саме такий стресовий період на початку кар'єри показує наскільки людина готова до змін, паралельно з цим даючи можливість закріплювати норми професійного середовища.

Оскільки назва теми несе в собі такі поняття, як формування особистості, то ми не можемо опустити психологічну сторону, а саме – якості, які роблять особистість харизматичною. Вище вже було зазначено, що немає конкретного переліку ознак, за якими визначається харизма. Оскільки

кожна харизматична людина має свій набір якостей. Можна помітити такий парадокс, що дві людини з протилежними якостями будуть виділятися серед груп людей.

Вище було зазначено, що під особистими якостями ми розуміємо подолання (усунення) слабких місць. Ми припускаємо, що одними з таких поширених можуть бути: стресостійкість, комунікативність, переключення, творче мислення, імідж. Санатулова А.Ш. пропонує вважати імідж «якимось синтетичним чином, який складається у свідомості людей щодо конкретної особи, організації чи іншого соціального об'єкта, містить в собі значний обсяг емоційно забарвленої інформації про об'єкт сприйняття і спонукає до певної соціальної поведінки» [2]. Під іміджем ми розуміємо образ, який був сформований в суспільстві про певну людину. Емоційна напруженість (стрес), на думку Носенко Є.Л., може чинити на ефективність діяльності як позитивний, так і негативний вплив. Так само активізуються спонтанні мовні прояви [1]. Оскільки стрес йде в тісному зв'язку з промовою, то молодому фахівцеві необхідно навчитися справлятися зі стресом, під дією перетворення його в щось продуктивне. Щодо переключення, то тут маємо на увазі не тільки увагу, як пізнавальний процес, але й вміння швидко переключатися в роботі з однієї діяльності в іншу. Під комунікативністю ми розуміємо не тільки відкритість в спілкуванні і бажання встановлювати нові зв'язки. Тут так само враховується і емоції. Для молодого фахівця, і людини в цілому, емоції грають важливу роль в спілкуванні. Вони дають зрозуміти іншим наше ставлення до тієї чи іншої ситуації (інформації) [2]. Молодий фахівець не так давно сам був студентом, тому він добре розуміє, що монотонне передання інформації не несе в собі продуктивності. Творче мислення важливий фактор, який свідчить про те, як фахівець буде підходити до реалізації своєї роботи. Рошка Г.Н. під творчим мисленням передбачає таку форму мислення, яка становить частину процесу творчості, результати якого відрізняються оригінальністю і соціальною значимістю. Можливістю спрощувати будь-які завдання для студентів[4].

Роблячи висновок по даній роботі і розглянутим матеріалами, ми можемо сказати, що процес формування себе як харизматичної особистості у молодого викладача займає великий проміжок часу. Він залежить від прагнення людини розвивати себе і бути готовим до цих змін.

Література. 1.Бозаджиев В.Л. Имидж психолога /В.Л.Бозаджиев – М.: Издательство «Академия Естествознания», 2009. – 219с. 2.Ильин Е. П. Эмоции и чувства: учеб. пособ./Е.П.Ильин – СПб: Питер, 2001. – 752 с. 3.Романовський О. Парадоксальна природа харизматичного лідерства / О. Романовський, О. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2017. № 3. – С. 5 16. 4. Степанов С.С. Популярная психологическая энциклопедия/С.С.Степанов – М.: Эскмо, 2005 – 672с.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ МОЛОДОГО ВИКЛАДАЧА

Сьогодні проблема формування іміджу молодого викладача стає дуже актуальною. Стираються межі в діловому одязі. Стандартні класичні костюми серед молодих вчених відходять у минуле.

Створення іміджу молодого викладача досить складний процес, що вимагає розуміння для чого це необхідно і усвідомлення важливості цього. Важливо виділити основні якості, які переважають у викладача. Це буде використовуватися для того, що б виділити свою індивідуальність[3].

Серед вчених, які займаються питанням іміджу можна виділити Бозаджієва В.Л., Рацул А.Б., Довга Т.Я., Скотт Дж, Бірд П. та ін .. Проблемою іміджу молодого викладача займаються Сисоєва Є.У., Попова О.І., Колесникова Л.Н., Новокшоновна М.Ю., Щербакова Є.В. у своїх наукових статтях, в яких розглядають проблеми адаптації молодих викладачів, труднощі, з якими стикаються в період роботи молоді викладачі та шляхи їх вирішення, основи іміджу викладача.

У нашій статті ми спробуємо відповісти на питання «що ж таке імідж?». Кожен уявляє собі його по-своєму: для когось імідж - це одяг людини, для когось - манера поведінки, для більшості жінок - це макіяж. Але, насправді, все це і є іміджем, всі складові перераховані вище невіддільна частина створення іміджу. Навіть найменша деталь у вашому образі, будь - то окуляри зі срібною оправою, сережки або яскраво-червона помада, створюють ваш імідж, і ці деталі є ключовим моментом повсякденного способу, про важливість яких ви швидше за все навіть не замислюєтеся.

Якщо говорити про молодого викладача, то ця людина точно знає, як вона повинна виглядати. Йому просто необхідно справити хороше враження на аудиторію студентів, адже це має значення для подальшої діяльності та успіху в майбутньому.

Ми розглянемо 6 типів іміджу, які можуть допомогти молодому викладачеві:

1.Габітарний-це візуальний, зовнішній імідж людини, який включає в себе тіло людини, особливі дані в зачісці, одязі, і звичайно ж, жестикуляції, міміці і ході[2].

2.Вербальний-це іншими словами розмовний імідж. Те, як викладач вимовляє слова, його ритм, тембр, гучність голосу. Це буде свідчити про те, на скільки добре людина стежить за своєю мовою і як нею володіє[2].

3.Невербальний-це руховий імідж. Його можна спостерігати при спілкуванні з людиною, то де вона знаходиться в просторі, її рухи при взаємодії з вами. Такі типові рухи не підвладні для спеціальної зміни, тому завжди можна спостерігати її природні риси[2].

4. Середовищний-характеризується будинком, роботою, місцем відпочинку людини. Тут грає важливу роль розташування меблів в цих місцях, оформлення робочого простору, якісь захоплення. Розрізняють дві підгрупи іміджу серед середовищного, такі як:

- Предметний-це ті речі, якими ми часто користуємося в повсякденному житті;
- Соціальний - сюди входять місце проживання, робота, а також місце проведення зустрічей, наше найближче оточення - це родичі, колеги і друзі[2].

5. Імідж способу життя - це сприйняття оточуючих в особистому житті людини, такі як взаємини з друзями, колегами по роботі, поведінка і характер людини[2].

6. Упредметнений-це думка про людину, яка складається за допомогою підсумку діяльності, і те що людина створює самостійно, тобто візитки, доповіді, реферати, книжки, тощо[2].

За допомогою цих типів сам викладач може спостерігати, які люди можуть бути поруч, розрізняючи і розуміючи, що переважає на даний момент в спілкуванні з ними.

Ми б хотіли дати рекомендації, що до компонентів іміджу, які викладач міг би використовувати.

Перша складова іміджу молодого викладача - це одяг. Він повинен бути одягнений в діловому стилі. Якщо це чоловік, то строгий костюм, який дозволить йому виділитися в натовпі студентів, а як альтернатива в нашому сучасному світі, це може бути лаконічний повсякденний одяг. Жінка теж повинна виділятися серед студентів. Її одяг повинен виглядати стримано, макіяж і зачіска не повинні буди зухвалими. Тоді учні будуть сприймати викладача перед ними як людини авторитетну, яку будуть поважати, довіряти і прислухатимуться до слів, сказаних нею[1].

Другий компонент - це чистота одягу та особиста гігієна людини. Від викладача повинно приємно пахнути, одяг виглядати охайно, але це не означає, що він повинен зловживати косметичними засобами. Деякі з них можуть викликати алергічну реакцію у студентів і колег[1].

Третій компонент, останній в черзі, але не останній за значимістю - це манера поведінки. У цей пункт ми включаємо: голос, тембр, інтонацію і дикцію. Кожна людина має індивідуальний голос, який дала нам природа. Ми з легкістю можемо його змінити, якщо є проблеми з дикцією або з тембром. Викладачеві особливо потрібно добре володіти своїм голосом, щоб чітко і ясно доносити інформацію. Для студентів це дуже важливо. Буває так, що вони не можуть запам'ятати важливу інформацію через монотонний темп голосу викладача[1].

Дотримуючись всі трьох пунктів, молодий викладач з легкістю зможе заручитися підтримкою студентів. Але буває таке, що людині дуже важко собі самостійно підібрати образ, тоді на допомогу приходить іміджмейкер.

Ця професія призначена для того, щоб допомагати створювати свій імідж. Для нашої країни професія іміджмейкера досить нова, але вже набирає популярність.

В складовій частині іміджу молодого викладача обов'язково повинен бути гумор і креатив. Він не повинен бути холодний зі своїми студентами, комунікабельність-це ключ до успіху. Всякий раз треба вміти підтримати бесіду і вміти пожартувати, щоб розрядити обстановку під час пари або гострої суперечки на тему лекції серед студентів[3].

Розглядаючи проблему формування іміджу молодого викладача, ми розуміємо, на скільки актуальною, вона є на даний момент. Світ змінюється дуже швидко і молодому викладачеві треба особливо стежити і встигати за змінами. Необхідно постійно вдосконалювати свої педагогічні навички та поглиблювати фахові знання. Імідж - це візитна картка молодого викладача, яка формує думку студентів і колег.

Література. 1. Бозаджиев В.Л. Имидж психолога/В.Л. Бозаджиев – М.: Академия Естествознания, 2009. – 219с. 2. Педагогіка: інформативний виклад : навч. посіб. для студентів ВНЗ / А. Б. Рацул, Т. Я. Довга. – К. : Слово, 2016. – 342с. 3. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: Монографія / За редакцією О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. – Х.: ФОП Мезіна В.В., 2017. – 292 с

УДК 371.14

*Книш А.Є., Борова А.Д., Солнцева А.В
м. Харків, Україна*

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ

Постановка проблеми. Дослідження проблеми адаптації молодих викладачів є актуальним, так як саме до їхнього професіоналізму пред'являються високі вимоги. Після отримання вищої освіти становлення викладача не закінчується, а навпроти: входить в нову фазу свого формування. Молоді фахівці вперше потрапляють в трудовий колектив та з самого першого дня своєї роботи вони несуть відповідальність і мають ті ж самі обов'язки, що і викладачі з багаторічним стажем. Сутність проблеми полягає в тому, що, з одного боку, необхідно адаптувати початківця викладача до професії, щоб він не формально, а з бажанням приймав участь в освітньому процесі, з іншого – він починає працювати в таких важких умовах, в яких живе сьогодні зовсім і які не сприяють вихованню поваги до професії і закріпленню молодих кадрів. Новачок, який не отримав в цей непростий для нього час підтримки від колег і адміністрації, відчуває себе покинутим напризволяще. Він боїться власної неспроможності, критики адміністрації та своїх колег. Постійно хвилюється, побоюючись, що-небудь не встигнути зробити, забути.

І.А. Зязюн підкреслював, що: «І хоча головне завдання вчителя – навчати і наставляти – не змінювалося з плином часу, за змістом самого навчання і виховання можна побачити, як ускладнювалися функції педагога» [1, с. 12]. Сучасний світ з високими темпами економічного і технічного розвитку робить адаптацію молодих викладачів до професійної діяльності ще важчою, на що вказують в своїх роботах: О. Романовський, О. Пономарьов, А. Книш [3, 4].

Основна мета дослідження: вивчити погляди студентів щодо професійно важливих якостей, якими має володіти молодий викладач для успішної професійної адаптації.

Виклад основного матеріалу. У перші роки роботи відбувається професійна адаптація особистості. Цей період в житті людини психологи називають «випробувальним терміном», який зможе визначити позиції фахівця у соціальній та професійній діяльності. У сучасному житті така діяльність стала невід'ємною частиною у сучасних людей. Успішний розвиток, якій дає задоволеність життям.

Серед труднощів, що виникають на шляху адаптації молодого викладача можна виділити наступні: 1) психологічний стан названий психологами як «потрясіння викликане реальністю», що пов'язаний з надвисокими очікуваннями ще в процесі навчання; 2) недостатність практичного досвіду; 3) низький рівень рефлексії та самокритичності. Адаптація в професійній діяльності педагога у всіх проходить по-різному, тому що велику складність представляє вступ в новий колектив. Швидкість адаптації прямо залежить від особистісних якостей самої людини [2].

В системі факторів, що впливають на адаптацію молодих викладачів, дослідники ставлять на перше місце – емоційне спілкування, тому що в перші кілька років спостерігається максимально високий рівень емоційного напруження. Емоційне спілкування забезпечується такими характеристиками молодого викладача як: здатність мотивувати учнів, виховувати у них позитивне ставлення до навчання в даний момент і в наступні роки.

В ході нашого дослідження було проведено опитування студентів-психологів з метою визначення найбільш важливих характеристик для адаптації молодих викладачів. В ході дослідження було визначено, що найбільш значущими, на думку студентів характеристиками, є: 1) здатність до співпраці зі іншими викладачами, студентами; 2) вміння ставити конкретні навчально-виховні завдання, з урахуванням індивідуальних особливостей студентів; 3) вміння досліджувати якості конкретного учнівської групи та ставити навчальні цілі для конкретних груп; 4) вміння самостійно оцінювати якість своєї роботи, шукати помилки та намагатися їх подолати; 4) здатність проводити та організовувати дослідження для підвищення власного професійного рівня.

Професійне становлення молодого педагога відбувається безперервно, крок за кроком. В результаті, грамотне, якісне управління процесом професійної

адаптації та становлення педагогів-початківців, допомагає як професійному зростанню самих молодих фахівців, так і сприяє розвитку закладу вищої освіти і звичайно ж позначається на результатах студентів, заради успіхів яких викладач старанно працює. Безумовно, ні з одного педагогічного зов або коледжу не випускається стовідсотково сформований, висококваліфікований фахівець. Саме в закладі вищої освіти відбувається процес становлення педагога як професіонала.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Якщо порівнювати процес адаптації молодого викладача з іншими видами соціальної адаптації, то можна відзначити, що вона характеризується цілим рядом особливостей, які обумовленні своєрідністю науково-педагогічної діяльності. Розвиток суб'єктності майбутнього викладача, являє собою складний та цілісний процес, який обумовлюється поєднанням цілого ряду факторів, такі як соціальні, психологічні та педагогічні. Перспективним напрямком дослідження цієї теми є визначення і дослідження психолого-педагогічних умов успішної адаптації молодого викладача.

Література. 1. Зязюн І.А. Педагогічна майстерність / Підручник за ред. І.А.Зязюна. – 2-ге вид. допов. і переробл. — К.: Вища школа, 2004.— 422 с. 2.Інноваційні підходи до організації науково-методичної роботи з педагогічними працівниками в умовах компетентісно зорієнтованої освіти : тематичний зб. праць / за заг. ред. В. В. Олійника. – Рівне : ПП Лапсюк, 2012. – 632 с. 3. Книш, А. Є. Поняття готовності до професійної діяльності в роботах вітчизняних та зарубіжних учених / А. Є. Книш. // Теорія і практика управління соціальними системами : щоквартальний науково-практичний журнал. - 2015/1. - № 2. - С. 37-45. 4. *Romanovskiy O.G.* Teacher leadership in space of social requirements / *O.G. Romanovskiy, O.S. Ponomariov, L.L. Tovazhnyansky* // *Leader. Elite. Society.* – 2018. – № 1. – С. 5-14.

УДК: 374.057

Луценко Б. В.
м. Харків, Україна

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА

Постановка проблеми. Сьогодні значно виріс інтерес до проблеми лідерства як соціального феномену та предмета наукових досліджень. Лише в останні десятиліття лідерство стало активно досліджуватися як метод роботи, як здатність виявити будь-яку діяльність особи чи групи осіб на рівень високих стандартів, як управлінські взаємини між керівником і підлеглими, що засновані на виборі певної стратегії для досягнення найкращих результатів, як харизматичне керівництво тощо. Цілком зрозуміло, що такий феномен досліджується різними галузями сучасної науки. Мета публікації – визначити основні напрями наукових досліджень дефініцій «лідерство».

Виклад основного змісту. Сучасна наука розглядає лідерство як багатоаспектне соціальне явище, обов'язковий елемент сучасних службових відносин. Найбільш ґрунтовним є дослідження лідерства в соціальній психології, де лідерство вивчається як природний соціально-психологічний процес у групі, побудованій на впливі особистого авторитету однієї людини на поведінку та дії всієї групи. Відповідно соціальна психологія виділяє: побутовий тип лідерства (школа, групи за інтересами, сім'я); соціальний тип (виробництво, ЗВО, профспілки, спортивні й творчі колективи); політичний тип лідерства (державні, політичні, громадські діячі) [1].

Важливим для розвитку поняття «лідерство» став доробок у галузі політології (І. Бекешкіна, В. Лісничий, К. Левін, В. Поліщук). Оскільки перші наукові розвідки про лідера як політика знаходимо в працях Платона, Плутарха, Н. Макіавеллі, то саме з досліджень давніх філософів за поняттям «політичний лідер» закріпилися поняття – керівник, вождь, голова, управитель тощо. Хоча очевидно, що не кожен керівник є лідером. Політичним лідером варто вважати того, хто здатен очолити народні маси, мобілізувати їх, повести людей за собою. У політичного лідера, крім функцій керівництва й управління, є функція публічно висловлювати спільні інтереси та потенційні прагнення своїх прихильників. Варто зауважити, що позиція офіційного лідера буде відрізнятися від позиції лідера опозиційних сил. Ряд зарубіжних дослідників (Б. Гейтс, Г. Керрі, Дж. Дак, Дж. Літл, Д. Фейл, Л. Якокка та інші) широко досліджували лідерські якості сучасного менеджера, доводячи важливість лідерського потенціалу в керівників різних ланок виробництва та управління. Науковці в галузі державного управління (В. Ковбасюк, О. Крутий, В. Мартиненко та інші) розрізняють різні типи лідерства (лідер-програміст, виконавець, універсальний лідер, дієвий, ситуативний тощо) та стилі керівництва (авторитетний, демократичний, ліберальний, комбінований тощо), що дозволяє говорити про нові стратегії досліджень. Сьогодні в Україні наріла необхідність формування нових лідерів-управлінців різних рівнів. Аналіз наукових досліджень останніх років доводить, що значно розширилася проблематика формування лідерських якостей, які розглядаються крізь призму комунікації, вибору оптимального рішення, самовираження, патріотизму, ставлення до професійних обов'язків, соціального розвитку тощо.

Значно посилився інтерес до поняття «лідерство» в наукових дослідженнях з педагогіки (В. Алфімов, Т. Антоненко, І. Бех, І. Зязюн, О. Романовський, Г. Шевченко та інші). Оскільки в контексті реформи «Нова українська школа» передбачаються кардинальні зміни загальної середньої освіти, це спонукає до пошуку нових підходів щодо формування лідерських якостей сучасної молоді. Одним з провідних принципів реформи є педагогіка партнерства, тому виникає необхідність у формуванні розподіленого лідерства, що передбачає активність суб'єктів навчання, право вибору, відповідальність за нього та горизонтальні зв'язки в освітньому процесі. Нами з'ясовано, що поняття «лідер», «лідерство», «лідерські якості» достатньо ґрунтовно досліджені

в контексті сучасних педагогічних знань. Наприклад, їх включено до «Енциклопедії освіти», де лідер визначається як особа, яка йде попереду, вказує шлях і веде за собою [2].

Висновки. Отже, проблема дослідження лідерства достатньо широко представлена в різних галузях науки, передбачає різноманітні аспекти вивчення та становить один з перспективних напрямів вивчення.

На часі дослідження формування лідерських якостей в офіцерів Національної Гвардії України, оскільки сучасне реформування української армії передбачає не лише зміни її технічного оснащення, а й якісно нову стратегію підготовки кадрового складу. Ці питання фактично не досліджувалися, або досліджувалися фрагментарно. З огляду на це виникає необхідність у визначенні інноваційних підходів до формування лідерських якостей офіцера-викладача та курсанта, що стане запорукою успішного розв'язання соціально важливих завдань. Перспективи дослідження вбачаємо в розробці ефективних технологій формування лідерських якостей майбутніх офіцерів.

Література. 1. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління : підручник . – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 398 с. 2. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; головний редактор В.Г. Кремінь. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с. 3. Теорія і практика формування лідера : навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко – Харків, 2017. – 100 с.

УДК 504:111.852]-057.875(477)

*Петутина Е. А.
г. Харьков, Украина*

ПРАВСТВЕННЫЕ И ЭСТЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ

Связь человека с природой всегда опосредована общественными отношениями, в том числе нравственными и эстетическими, поскольку только в обществе природа является для человека звеном, связывающим его с другими людьми, выступает основой его собственного бытия. Даже самое благополучное, комфортное для жизнедеятельности общество не застраховано от ошибок в сфере природопользования, равнодушного и даже преступного отношения к природной среде компаний, фирм, предприятий, отдельных граждан. Погоня за прибылью в современном мире продолжает «победоносное наступление на природу». К сожалению, крылатая фраза ушедшей эпохи социализма «природа – не храм, а мастерская, и человек в ней работник» звучит в Украине XXI в. по-прежнему актуально. Современная экологическая ситуация, характеризующаяся локальными катастрофами (вырубка лесов, варварская добыча янтаря, утилизация бытовых отходов и пр.) требует немедленных природоохранных действий, призванных

ликвидировать разрыв между словом и делом, законом и реальностью в отношении природопользования.

Отечественная высшая школа в этой связи призвана формировать у будущих специалистов экологическую культуру и, прежде всего, сознание, акцентирующее внимание на целостности природы и глубинном единстве с ней человека. В свою очередь целый ряд объективных факторов, создающих возможности для улучшения современного природопользования, с наибольшей полнотой реализуются, когда подкреплены соответствующей экологической деятельностью, творческий характер которой проявляется как в оптимизации процесса использования природных ресурсов, так и в искусственной эстетизации природной среды.

По данным ряда социологических исследований, от 40 до 50% украинских студентов считают, что различные природные явления выступают для них источником эстетического наслаждения. Чувства прекрасного, возвышенного возникают под влиянием различных факторов и внутренних процессов в психике личности, когда она чем-то эмоционально возбуждена. Воздействуя на молодого человека своими звуками, запахами, разноцветьем природа волнует его душу, затрагивает в ней струны, связанные со способностью эстетически познавать окружающий мир. При этом вырабатывается особая наблюдательность, выделяющая приметные явления природной среды, активнее развивается воображение, механизм чувственного восприятия, формируется эстетический вкус к природной красоте и яснее осознается нравственный долг перед природой. Эстетическое переживание достигает своего высшего уровня, когда человек сопереживает «боль» вырубленного леса, засохшей реки, уничтоженного парка и это вызывает у него желание бороться со злом. Развитие эстетического восприятия природы является условием формирования нравственного к ней отношения.

Важно подчеркнуть, что активность личности в данном случае не ограничивается чувственной сферой. Она ведет к размышлению, анализу и объяснению того, что переживается как красота естественной среды, т.е. воспринимаемое становится объектом суждения и оценки и тем самым обогащает внутренний мир молодого человека. Вместе с тем активное созерцание природы углубляет личность, формирует общечеловеческие качества, позволяет видеть за природными явлениями другого человека с его потребностями, интересами. Около 25% студентов, наслаждаясь природой, становятся добрее, внимательнее к людям. Поэтому формирование экологической культуры требует оптимального сочетания эмоционального и рационального аспектов, чего, к сожалению, нет в соответствующих курсах современных образовательных программ. Важно, чтобы эмоционально-эстетическое созерцание природной среды не отрывалось от нравственного отношения, а внутри последнего нравственные чувства дополнялись и подкреплялись рациональным осознанием ценностей природы. При этом нельзя допускать крайности, когда упор делается лишь на ее утилитарное

значение для человека. Иначе мы получим расчетливого дельца, лишённого чувства жалости, милосердия, сострадания ко всему живому.

Большое значение в формировании нравственной и эстетической активности личности имеет и созидательная самодеятельность, ярким проявлением которой выступает природотворчество. В научной литературе оно рассматривается как самостоятельный вид эстетической деятельности, компенсирующей утраченные ценности природы и совершенствующей имеющиеся формы. Однако озеленение территории ЗВО, общежитий, эстетическая реконструкция природной среды, формирование садов и парков сегодня скорее исключение, чем правило в практике экологического воспитания будущих специалистов.

При всем изобилии благ цивилизации жизнь в современном городе часто оказывается отгороженной от непосредственных контактов с природой. Поэтому закономерно, что с ростом жизненного комфорта отмечается тяга к экологическому туризму. Международный Союз охраны природы определяет его как путешествия с ответственностью перед окружающей средой с целью изучения и наслаждения природой и культурными достопримечательностями, которые содействует охране природы.

Популярность экотуризма обусловлена не только развитием экологической культуры и желанием узнать как можно больше об окружающей среде. Постиндустриальное общество предъявляет высокие требования к качеству жизни, показателями которого являются как здравоохранение, образование, культура, так и досуг, связанный с физической активностью, мобильностью, рекреацией, релаксацией, путешествиями. Характеризуя самосознание современного человека Д.Белл, Ч.Миллс и др. отмечают, что ему свойственно видеть себя «вечным странником», «постоянным туристом», объясняя данный феномен трансформациями в культуре.

Философско-этической основой туризма выступает гедонизм, цель которого получение удовольствия, развлечение. Эти духовные потребности во многом способствуют развитию личностной самооценки. Туризм выражает потребности человека в нарастающих темпах смены образов реальности. А путешествия помогают получить максимум образов за минимальный период времени, что является определенной моделью современной визуальной культуры. При этом происходит воздействие на подсознательные пласты психики личности: находясь в поиске ярких впечатлений, она испытывает чувства радости и наслаждения от ожидания новых положительных эмоций.

Украина с ее огромными природными богатствами, уникальными ландшафтно-климатическими условиями имеет самые благоприятные условия для развития экологического туризма. В нашей стране он удовлетворяет целому ряду критериев, среди которых не только сохранение биологического разнообразия и целостности экосистем, уменьшение объемов и производства отходов, но и «экологизация» экономики, решение проблем, связанных с деградацией земельных и водных ресурсов.

Важно отметить и то, что экотуризм играет значительную роль в формировании «глобального мирового порядка»: в сознании людей отражаются пласты различных культур; они испытывают готовность проникновения в другую культуру, ее смысловую систему. Рассматривая экологический туризм как один из факторов развития нравственной эстетической активности в их единстве, следует выделить его патриотически-воспитательный аспект. Подлинное восприятие красоты природы перерастает в чувство любви к своей Родине.

Данные проблемы актуализируют экологическую педагогику, сущность которой в развитии личности как субъекта культуры в многоаспектных взаимоотношениях с природой. Экологическая культура обеспечивает повышение качества профессионального образования, поскольку высшая школа признана готовить специалистов, способных учитывать и прогнозировать последствия конкретных производственных и управленческих решений.

Литература. 1. Вишневський В. І. Екологічний туризм. – К.: Інтерпрес ЛТД, 2015. – 140 с. 2. Малимон С. С. Основи екології: Підручник. – Вінниця: Нова Книга, 2009. – 240 с. 3. Этика: Учеб. пособие / Под ред. проф. В.А. Лозового. – Х.: Право, 2006. – 248 с.

УДК 37.091.12:005.336

Гузій Н. В.
м. Київ, Україна

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ПОБУДОВИ МЕТОДОЛОГІЧНОЇ БАЗИ ДОСЛІДЖЕНЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ, ТВОРЧОСТІ, ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

Сучасні пріоритети освітньої політики держави визначаються подальшим ствердженням гуманістичної парадигми розвитку вітчизняної освітньої галузі загалом та теорії педагогічної освіти зокрема, пошуком нових векторів розбудови індивідуально-творчих стратегій, створенням оригінальних концептуальних моделей високоякісної професійної праці освітянських кадрів. Фундаментальним підґрунтям таких пошуків виступає “золотий фонд” української педагогічної думки – теорія педагогічної майстерності та технології її формування й вдосконалення, закладена в ідеях А.С.Макаренка, вперше концептуалізована колективом полтавських науковців під керівництвом І.А.Зязюна, творчо розвинена його послідовниками – сучасними вченими й педагогами-практиками. Подальше науково-теоретичне осмислення феноменології педагогічної майстерності, як і інших близьких за змістом дефініцій, вимагає створення надійної методологічної бази їх наукової рефлексії.

Основною метою публікації є презентація розробленого оригінального комплексного підходу до побудови методологічної бази досліджень

педагогічного професіоналізму та його системоутворювальних чинників – педагогічної творчості і майстерності.

Спираючись на фундаментальні положення наукознавства про методологічні рівні й джерела наукових досліджень і можливості їх методологічної рефлексії (В.В.Краєвський, Е.Г.Юдін), та виходячи із міждисциплінарного характеру професіоналізму, творчості, майстерності педагога, в дослідженні обрано комплексний підхід до визначення та систематизації методологічних стратегій їх дослідження, серед яких виокремлено загальнонаукові (системний, синергетичний, історико-цивілізаційний) та конкретнонаукові підходи – діяльнісно-орієнтовані (діяльнісний, праксеологічний), особистісно-орієнтовані (гуманістичний, антропологічний, культурологічний, аксіологічний, суб'єктний), професійно-орієнтовані (професіографічний, акмеологічний). Відповідно до здійсненої їх інтерпретації системний підхід (І.В.Блауберг, В.М.Садовський, Г.П.Щедровицький, С.І.Архангельський, Т.А.Ільїна, В.П.Беспалько, Ф.Ф.Корольов, В.А.Семиченко та ін.) вказує на складноструктурованість і багатокомпонентність творчості, майстерності, професіоналізму педагога як системної цілісності; синергетичний (П.К.Анохін, В.Г.Буданов, І.П.Пригожин, О.Н.Князева, С.П.Курдюмов, М.О.Весна, І.А.Колесникова, С.В.Кульневич та ін.) – на їх відкритість, спонтанність та саморозвивальний характер; історико-цивілізаційний (В.І.Беляєв, І.А.Колесникова, Г.Б.Корнетов, І.Г.Фомічова та ін.) – на соціально-історичну детермінованість актуальних моделей і технологій високоякісної педагогічної праці; діяльнісний (О.М.Леонтьєв, С.Л.Рубінштейн, М.С.Каган, Е.Г.Юдін, К.О.Абульханова, Б.Ф.Ломов) – на діяльнісну природу творчості, майстерності, професіоналізму педагога; праксеологічний (Т.Котарбинський, Т.Пщоловський, Е.Слущкий, І.А.Колесникова, О.В.Титова та ін.) – на їх дієво-операційний характер; гуманістичний (В.П.Бездухов, Є.В.Бондаревська, Г.О.Балл, М.М.Берулава, І.Д.Бех, Є.М.Шиянов та ін.) – на самоцінність педагога-майстра, творця та професіоналізму їх педагогічної праці; антропологічний (Б.Г.Ананьєв, П.П.Блонський, Б.М.Бід-Бад, В.О.Сластьонін, Л.М.Лузіна, К.Д.Ушинський та ін.) – на природне психофізіологічне підґрунтя високоякісної роботи педагога; культурологічний (М.М.Бахтін, О.Ф.Лосєв, Л.Н.Коган, В.Н.Межуєв, М.С.Каган, Є.В.Бондаревська, В.О.Сластьонін, І.Ф.Ісаєв, В.М.Гриньова та ін.) – на важливість культуровідповідності професійності педагога; аксіологічний (В.О.Василенко, Л.М.Столович, М.С.Каган, Д.О.Леонтьєв, З.І.Равкин, Г.І.Чижакова, Є.М.Шиянов та ін.) – на її ціннісну детермінацію; суб'єктний (С.Л.Рубінштейн, Е.Фромм, А.Маслоу, В.І.Андреев, А.В.Петровський, В.І.Слободчиков, Г.І.Аксьонова, Є.М.Шиянов та ін.) – на унікальність та індивідуальну неповторність педагогічної професійності та шляхів її зростання; професіографічний (М.Я.Басов, М.Д.Левітов, К.К.Платонов, Є.О.Клімов, А.К.Маркова, Б.О.Федоришин та ін.) – на соціально-професійну детермінованість вимог до творчої, майстерної, професійної праці фахівців педагогічного профілю; акмеологічний (А.О.Деркач, О.О.Бодальов, Н.В.Кузьміна, А.К.Маркова, Є.О.Клімов та ін.) – на “вершинність”

проблематики творчості, майстерності, професіоналізму педагога на засадах зрілості, досконалості, самодетермінованості.

Здійснений конструктивно-генетичний аналіз зазначених парадигматичних підходів довів значні для методологічної рефлексії майстерності, творчості, професіоналізму педагога евристичні можливості кожного з них і водночас засвідчив важливість їх комплексного використання, а також дозволив виявити динамічні особливості визначених методологічних стратегій, що істотно змінюють уявлення про явище високоякісної професійної педагогічної праці на рівні творчості, майстерності та професіоналізму, від поелементної, атомістичної орієнтації – до цілісної, системно-структурної, від вузько діяльнісної, технократичної – до антропоцентричної, гуманістичної, від жорстко-нормативної, стандартизованої – до індивідуально-творчої, суб'єктної.

Таким чином, у дослідженні відповідно до обраних загальнонаукових та конкретних методологічних орієнтирів діяльнісної, особистісної, професійної спрямованості було визначено фундаментальне підґрунтя науково-теоретичного розуміння сутності педагогічної майстерності, творчості, професіоналізму освітянських кадрів, а саме їх системність, синергетичність, цивілізаційну детермінованість, діяльнісність, праксеологічність, гуманістичність, антропоцентричність, культурологічність, аксіологічність, суб'єктність, професіографічність, акмеологічність. До того ж було встановлено, що багатогранність й міждисциплінарний характер означених дефініцій, найбільш поширених для характеристики високоякісної продуктивної праці педагогів в системі наукових знань, зумовлює важливість розгалуженого вибору парадигматичних методологічних стратегій їх вивчення й необхідність їх систематизації та комплексної реалізації. Це відкриває нові перспективи не лише для науково-теоретичного осмислення сутності, змісту і структури цих дефініцій, а й для обґрунтованого визначення методичного арсеналу, технологічного забезпечення їх формування й вдосконалення у системі неперервної педагогічної освіти.

Література: 1. Бим-Бад Б. М. Педагогическая антропология: Учеб. пособие. Москва: Изд-во УРАО, 1998. 576 с. 2. Весна М. А. Педагогическая синергетика. Курган: Курганский гос.ун-т, 2001. 405 с. 3. Гузій Н. В. Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та теоретичні аспекти: Монографія. Київ: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2004. 243 с. 4. Колесникова И. А., Титова Е. В. Педагогическая праксеология: Учеб. пособие для студ. вузов. Москва: Академия, 2005. 251 с. 5. Краевский В. В. Методология педагогического исследования. Самара: ПГПИ, 1998. 86 с. 6. Педагогічна майстерність: Підручник для студ. вищ. пед. навч. закладів /І.А.Зязюн, Л.В.Крамущенко, І.Ф.Кривоніс та ін.; За ред. І.А.Зязюна. 2-ге вид., доп. і перероб. Київ: Вища школа, 2004. 422 с.

ЗМІСТ

Пленарне засідання

Прокопенко І. Ф. Концепція вчителя у педагогічній спадщині академіка І. А. Зязюна.....	3
Бабасєв В. М., Пазиніч С. М. Світогляд художника в системі суспільних відносин.....	5
Лук'янова Л. Б. Наукова школа академіка І. А. Зязюна – традиція мислення	10
Романовський О. Г., Горбач І. О. Емоційний інтелект, як необхідна складова лідерського потенціалу майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України.....	13
Кайдалова Л. Г., Романовська О. О. Застосування інтелект-карт в підготовці магістрів освітніх наук.....	15
Вишневский М. И. Интегративность социально-культурной миссии современного образования.....	17
Илиаш Н., Рейлян В., Фетинюк В. Будущее университета и университет будущего (The future of the university and the university of the future).....	19
Нестуля С. І. Модель дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету.....	26
Лозовий В. І. Педагогіка партнерства в науково-педагогічних пошуках академіка І. А. Зязюна.....	33
Моргун В. Ф. Демократична педагогіка Антона Макаренка у формуванні високодуховних лідерів-управлінців.....	35
Пономарьов О.С. Системність педагогічної культури.....	38
Сущенко Т. І. Орієнтація на людські цінності – стратегічна мета педагогічної майстерності І. А. Зязюна.....	40
Сущенко Р. В. Соціокультурні пріоритети педагогічної спадщини І. А. Зязюна.....	43
Верітова О. С. Методичні аспекти розвитку емоційного інтелекту майбутніх педагогів вищої школи.....	46
Гура Т. В. Лідерство в структурі особистості майбутнього інженера.....	48
Іонова О. М. Підготовка майбутніх фахівців: антропософськи-зорієнтований підхід.....	51
Філіпчук Н. О. Технологічні аспекти використання засобів музейної педагогіки в умовах неформальної освіти педагогів.....	54

Золотухіна С. Т., Гриньова В. М. Феномен академіка І. А. Зязюна як голови спеціалізованої вченої ради.....	58
Зеленська Л. Д., Черевань І. І. Функції викладача закладу вищої освіти в умовах smart-освіти.....	60

Секція 1

Гура Т. В., Кротінова К. М. Імідж сучасного керівника державного підприємства: організаційно-управлінський аспект.....	62
Костыря І. В., Ігнатюк О. А., Пасмор В. В. Теоретические аспекты формирования коммуникативных навыков у будущих специалистов-лидеров в высшей школе.....	65
Черемський М. П. Мистецтво та його роль у педагогіці Івана Андрійовича Зязюна.....	68

Секція 2

Кныш А. Є. Панфилов Ю. И., Гриценко И. И. Креативность в деятельности лидера.....	71
Гура Т. В., Мороз В. М., Басенко А. В. Управлінська компетентність майбутніх фахівців у сфері муніципального контролю.....	74
Гура Т. В., Панфілов Ю. І., Трубіліна О. В. Успішна кадрова стратегія фінансової установи на прикладі «Ощадбанку».....	76
Жушма Т. В., Лейбенко А. С. Эмоциональный интеллект как основа формирования лидерских качеств.....	79
Жушма Т. В., Штученко И. Е., Берк К. Ф. Развитие памяти как необходимый аспект формирования будущего специалиста-лидера.....	81
Ігумнова О. Повышение квалификации как фактор эффективности работы управленческого персонала.....	84
Каблаш В. В., Джеренова В. Р. Эмоциональный интеллект как основа формирования лидерских качеств у будущих психологов.....	86
Черкашин А. И., Каблаш В. В., Осьминина К. С. Командообразование как важная составляющая лидерства.....	89
Костыря І. В., Ігнатюк О. А., Сластіна Г. С. Формування навичок ораторського мистецтва у майбутніх фахівців-лідерів з урахуванням риторичної тріади Аристотеля.....	92
Костыря І. В., Сыроежко А. В. Формирование эффективного лидерства в творческих коллективах помощью тренингов командообразования.....	94
Костыря І. В., Оконешникова М. М. Эмоциональный интеллект как основа развития лидерского потенциала у будущих специалистов.....	97

Підбуцька Н. В., Мовчан Я. А., Ачкасова О. В. Формирование навыков решения конфликтов у студенческих лидеров.....	99
Мовчан Я. О., Федорчук М. В. Рекомендації щодо досягнення кар'єрного успіху майбутнім фахівцем-лідером.....	102
Фалько К. О., Сахно Т. Ю. Формирование умений разрешения конфликтных ситуаций у будущих специалистов-лидеров в высшей школе.....	105
Фалько К. О., Волковая В. В. Коммукативные навыки как необходимая составляющая лидерского потенциала студента.....	107
Жушма Т.В., Шерстюк В.С. Імідж як одна з важливих складових лідера...	110

Секція 3

Romalda Kasiliauskienė The impact of educational environment on tolerance development at marijampole college.....	113
Kokotina Y. S. Car-sharing in the modern world.....	115
Korovinsky M. I. Transport technologies and equipment.....	116
Polevoj N. O. The history of the development of logistic.....	118
Авдимирець Н. В. Цінності в житті людини та суспільства.....	120
Демідова Ю. Є., Шахова Г. А. Інформаційні технології як важлива складова техніко-технологічного розвитку суспільства.....	123

Секція 4

Ігнатюк О. А. Моделювання викладання дисциплін як інноваційна технологія підготовки конкурентоспроможних фахівців в умовах освітніх трансформацій.....	124
Книш А. Є., Григоренко А. О., Несен А. А. Огляд використання теорії розв'язання винахідницьких завдань (трвз) в педагогіці.....	127
Книш А. Є., Горобець М. М., Руденко О. О. Вища освіта під час інтернаціоналізації та глобалізації.....	130
Мовчан Я. О., Бузова І. І., Папуга В. В. Проблема застосування новітніх педагогічних технологій вищими школами України відносно світового технічного прогресу.....	134
Квасник О. В., Овчиннікова О. В. Роль активних методів навчання у формуванні лідерських якостей майбутніх педагогів вищої школи.....	136
Pantea L. V. Human capital development in the context of knowledge-based society.....	139
Прочухан Д. В. Використання форуму в дистанційному навчанні як засобу асинхронної взаємодії учасників навчального процесу.....	142

Чадаєва К. Ю. Зміст і завдання інноваційної діяльності у вищій освіті....	145
Шаполова В. В., Біловодська Т. В. Аналіз змісту підготовки фахівців зі спеціальності «Публічне управління та адміністрування» на ринку освітніх послуг України.....	148
Шаполова В. В., Попова Г. В., Юнік О. О. Використання інноваційних методів навчання для розвитку навичок комунікативної взаємодії студентів НТУ «ХПІ».....	151
Шаполова В. В., Шульга О. Ю., Шульга Є. В. Використання інноваційних методів навчання для розвитку лідерського потенціалу студентів НТУ «ХПІ».....	154

Секція 5

Лук'яненко В. Р. Розвиток професійної індивідуальності у студентів ЗВО.....	157
Резнік С. М. Викладацьке лідерство в умовах суспільних трансформацій.....	158
Солодовник Т. О., Богдан Ж. Б., Серeda Н. В. Актуальні проблеми формування педагогічної культури викладача вищої школи.....	160
Ткаченко Л. П. Риторичний складник професійної культури викладача.....	162

Секція 6

Романовский А. Г., Малеева А. А. Влияние культуры лидера на уровень благосостояния общества: концептуальные и методологические подходы.....	164
Квасник О. В., Ковтун Х. І., Костенко О. А. Використання stem-освіти для вдосконалення рівня професійної відповідальності серед студентів-магістрів.....	166
Корінна Л. В. Розвиток, саморозвиток та самореалізація вчителя як умова формування професійної компетентності.....	168
Лі Хан Професійне мислення як когнітивна основа творчої педагогічної позиції майбутнього вчителя образотворчого мистецтва...	179
Наконечна Л. Й. Освітнє середовище внз як умова формування професійної компетентності майбутніх учителів математики.....	182
Проценко А. С. Роль преподавателя в формировании личности студента в современном мире.....	185
Пшенична О. С. Інформатична компетентність доктора філософії в галузі освіти як запорука його успішної педагогічної діяльності.....	187

Терещенко К. Р. Порівняльна характеристика демократичного та авторитарного стилю викладання.....	191
Цзі Лей Функціональні особливості художнього спілкування як засобу професійно-педагогічної діяльності вчителя образотворчого мистецтва.....	193

Секція 7

Маликов В. В. Толерантность как ценность в нравственной культуре преподавателя британского университета.....	195
Міщенко М. М., Фігурська В. С. Моральне становлення сучасної людини: актуалізація ідей гуманізму та просвітництва в сучасних soft skills.....	198
Редкозубова С. А., Недотопа В. В. Теоретические аспекты формирования позитивного мышления у будущих специалистов в высших учебных заведениях.....	200

Секція 8

Грень Л. М. Механізми управління розвитком міжнародного співробітництва у сфері професійної (професійно-технічної) освіти України.....	203
Гура Т. В., Мороз В. М., Спичак А. С. Державна політика розвитку дітей з особливими потребами: зарубіжні підходи.....	206
Черкашин А. И., Костыря И. В., Демко А. С. Пути достижения карьерного успеха.....	209

Секція 9

Каблаш В. В., Голодна А. С. Соціально-психологічні фактори формування молодого фахівця як харизматичної особистості.....	211
Підбуцька Н. В., Каблаш В. В., Руденко Ю. О. Особливості формування іміджу молодого викладача.....	214
Книш А. Є., Борова А. Д. Професійна адаптація молодих викладачів...	216
Луценко Б. В. Сучасні аспекти дослідження проблеми лідерства.....	218
Петутин Е. А. Нравственные и эстетические аспекты экологической культуры студентов.....	220
Гузій Н. В. Комплексний підхід до побудови методологічної бази досліджень педагогічної майстерності, творчості, професіоналізму	223

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ
V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів

2019 року

Головний редактор *Романовський О.Г.*
Відповідальний за випуск *Шаполова В.В.*